العدد 76 — الأحد 27 رجب عام 1417 هـ

السّنة الثّالثة والثّلاثون — الموافق 8 ديسمبر سنة 1996 م



الجمهوريّة الجزائريّة
الدّيمقراطيّة الشّعبيّة

الجريدة الرّسميّة

اتفاقات دوليّة، قوانين، ومراسيم
قرارات وآراء، مقرّرات، مناشير، إعلانات وبلاغات

الاشتراك سنويّ	الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا	بلدان خارج دول المغرب العربيّ	الإدارة والتّحرير
	سنة	سنة	الأمانة العامّة للحكومة
النّسخة الأصليّة …………………	856,00 د.ج	2140,00 د.ج	الطّبع والاشتراك المطبعة الرّسميّة
النّسخة الأصليّة وترجمتها …	1712,00 د.ج	4280,00 د.ج	7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر
		تزاد عليها نفقات الإرسال	الهاتف 65.18.15 الى 17 ح.ج.ب 50 - 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتّنمية الرّيفيّة 060.300.0007 68 KG حساب العملة الأجنبيّة للمشتركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتّنمية الرّيفيّة 060.320.0600.12

ثمن النّسخة الأصليّة 10,00 د.ج
ثمن النّسخة الأصليّة وترجمتها 20,00 د.ج
ثمن العدد الصّادر في السّنين السّابقة : حسب التّسعيرة.
وتسلّم الفهارس مجّانا للمشتركين.
المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان.
ثمن النّشر على أساس 60,00 د.ج للسّطر.

فهرس

المجلس الدّستوريّ

مراسيم تنظيميّة

المجلس الدّستوريّ

إعلان مؤرّخ في 20 رجب عام 1417 الموافق أوّل ديسمبر سنة 1996، يتعلّق بنتائج استفتاء 17 رجب عام 1417 الموافق 28 نوفمبر سنة 1996 في تعديل الدّستور.

إنّ المجلس الدّستوريّ،

- بناء على الدّستور، لا سيّما المادّة 153 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى النّظام المؤرّخ في 5 محرّم عام 1410 الموافق 7 غشت سنة 1989 الّذي يحدّد إجراءات عمل المجلس الدّستوريّ، المعدّل، لا سيّما المادّة 39 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 89 - 13 المؤرّخ في 5 محرّم عام 1410 الموافق 7 غشت سنة 1989 والمتضمّن قانون الانتخابات، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم الرّئاسيّ رقم 89 - 143 المؤرّخ في 5 محرّم عام 1410 الموافق 7 غشت سنة 1989 والمتعلّق بالقواعد الخاصّة بتنظيم المجلس الدّستوريّ والقانون الأساسيّ لبعض موظّفيه،

- وبمقتضى المرسوم الرّئاسيّ رقم 96 - 348 المؤرّخ في أوّل جمادى الثّانية عام 1417 الموافق 14 أكتوبر سنة 1996 والمتضمّن استدعاء مجموع النّاخبين والنّاخبات للاستفتاء المتعلّق بمشروع تعديل الدّستور،

- وبعد الأطّلاع على النّتائج المدوّنة في محاضر اللّجان الانتخابيّة الولائيّة واللّجنة الانتخابيّة المكلّفة بالإشراف على تصويت المواطنين الجزائريّين المقيمين بالخارج،

- وبعد الاستماع للمقرّرين،

- واعتبارا أنّ نتائج الاقتراع لبلديّة مرحوم، ولاية سيدي بلعبّاس، أرسلت للمجلس الدّستوريّ، بعد تلقّيه محضر اللّجنة الانتخابيّة الولائيّة، خلافا لأحكام المادّة 116 من قانون الانتخابات، ممّا يتعيّن عدم الاعتداد بها في النّتائج النّهائيّة للاقتراع،

- واعتبارا أنّه بعد تصحيح الأخطاء المادّيّة وإدخال التّعديلات والإلغاء الّتي يراها ضروريّة، فإنّ نتائج الاقتراع تضبط وفق الجدول الملحق بهذا الإعلان،

- وبالنّتيجة،

يعلن

أنّ نتائج الاستفتاء المتعلّق بمشروع تعديل الدّستور، المعروض على الشّعب الجزائريّ بتاريخ 17 رجب عام 1417 الموافق 28 نوفمبر سنة 1996، هي كالآتي :

- النّاخبون المسجّلون : 16.434.574،

- عدد المصوّتين : 13.111.514،

- عدد الأصوات المعبّر عنها : 12.750.027،

- "نعم" : 10.785.919،

- "لا" : 1.964.108.

ينشر هذا الإعلان في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

بهذا تداول المجلس الدّستوريّ في جلساته بتاريخ 18 و19 و20 رجب عام 1417 الموافق 29 و30 نوفمبر وأوّل ديسمبر سنة 1996.

رئيس المجلس الدّستوريّ

سعيد بو الشعير

جدول نتائج استفتاء 17 رجب عام 1417 الموافق 28 نوفمبر سنة 1996 في تعديل الدّستور

رمز الولاية	الولاية	النّاخبون المسجّلون	عدد المصوّتين	عدد الأصوات المعبّر عنها	"نعم"	"لا"
01	أدرار	116881	91276	88963	82658	6305
02	الشّلف	427597	371880	363422	289676	73746
03	الأغواط	161725	135578	131641	119945	11696
04	أمّ البواقي	273782	260675	260628	210898	49730
05	باتنة	490436	473639	473360	424699	48661
06	بجاية	404273	133575	127296	37521	89775
07	بسكرة	283668	239893	228793	182315	46478
08	بشار	146769	125033	120189	94141	26048
09	البليدة	571069	396475	372085	285970	86115
10	البويرة	344801	255523	250719	214916	35803
11	تامنغست	59672	48266	47119	43285	3834
12	تبسة	285840	252630	249346	240004	9342
13	تلمسان	506769	433730	414399	347245	67154
14	تيارت	376194	359531	356377	350106	6271
15	تيزي وزّو	543176	136699	128583	45768	82815
16	الجزائر	1216882	804370	779077	561044	218033
17	الجلفة	335506	308610	306770	261010	45760
18	جيجل	318518	290663	288572	275478	13094
19	سطيف	648786	590019	582254	460384	121870
20	سعيدة	157316	143678	140551	132081	8470
21	سكيكدة	422691	384716	381118	301083	80035
22	سيدي بلعباس	334524	277600	266679	236349	30330
23	عنابة	327796	246512	240913	191469	49444
24	قالمة	251322	233533	229412	217457	11955
25	قسنطينة	485702	376178	359621	285228	74393
26	المدية	420174	358057	349349	331010	18339
27	مستغانم	330521	292660	287581	259674	27907
28	المسيلة	378422	311494	292431	245489	46942
29	معسكر	363583	332588	320018	285856	34162
30	ورقلة	194990	172235	167448	145213	22235
31	وهران	749872	577057	560743	468799	91944
32	البيض	115582	114265	106401	93769	12632
33	إيليزي	18872	14948	14668	13669	999
34	برج بوعريريج	270216	243049	240495	231660	8835
35	بومرداس	442803	336055	325635	288887	36748
36	الطّارف	197595	191317	191306	171968	19338
37	تندوف	39320	36978	36639	35488	1151
38	تيسمسيلت	133801	126923	126803	107347	19456
39	الوادي	219234	193286	189893	175428	14465
40	خنشلة	163847	154243	154152	140627	13525
41	سوق أهراس	214717	183199	181108	162008	19100
42	تيبازة	492729	429216	405949	321105	84844
43	ميلة	357541	334409	331493	316677	14816
44	عين الدفلى	344424	315423	278122	221190	56932
45	النعامة	87306	80651	78507	70847	7660
46	عين تموشنت	198829	182442	177449	163001	14448
47	غرداية	153868	138247	134123	122895	11228
48	غيليزان	321513	310982	310551	251027	59524
	الجزائريون المقيمون بالخارج	733120	311508	301276	271555	29721
	المجموع	16434574	13111514	12750027	10785919	1964108

مراسيم تنظيميّة

مرسوم رئاسيّ رقم 96 - 438 مؤرّخ في 26 رجب عام 1417 الموافق 7 ديسمبر سنة 1996، يتعلّق بإصدار نصّ تعديل الدّستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

إنّ رئيس الجمهوريّة،

- بناء على الدّستور، لا سيّما الموادّ 7 و74 - 6 و9 و167 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 89 - 13 المؤرّخ في 5 محرّم عام 1410 الموافق 7 غشت سنة 1989 والمتضمّن قانون الانتخابات، المعدّل والمتمّم، لا سيّما الموادّ 119 إلى 122 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرّئاسيّ رقم 96 - 348 المؤرّخ في أوّل جمادى الثّانية عام 1417 الموافق 14 أكتوبر سنة 1996 والمتضمّن استدعاء مجموع النّاخبين والنّاخبات للاستفتاء المتعلّق بمشروع تعديل الدّستور،

- وبمقتضى إعلان المجلس الدّستوريّ المؤرّخ في 20 رجب عام 1417 الموافق أوّل ديسمبر سنة 1996 والمتعلّق بنتائج استفتاء 17 رجب عام 1417 الموافق 28 نوفمبر سنة 1996 في تعديل الدّستور،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يصدر في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة نصّ تعديل الدّستور المصادق عليه في استفتاء 17 رجب عام 1417 الموافق 28 نوفمبر سنة 1996.

المادّة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 26 رجب عام 1417 الموافق 7 ديسمبر سنة 1996.

اليمين زروال

دستور الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة

بسم الله الرّحمن الرّحيم

ديباجة

الشّعب الجزائريّ شعب حرّ، ومصمّم على البقاء حرّا.

فتاريخه الطّويل سلسلة متّصلة الحلقات من الكفاح والجهاد، جعلت الجزائر دائما منبت الحرّيّة، وأرض العزّة والكرامة.

لقد عرفت الجزائر في أعزّ اللّحظات الحاسمة الّتي عاشها البحر الأبيض المتوسّط، كيف تجد في أبنائها، منذ العهد النّوميديّ، والفتح الإسلاميّ، حتّى الحروب التّحريريّة من الاستعمار، روّادا للحرّيّة، والوحدة والرّقيّ، وبناة دول ديمقراطيّة مزدهرة، طوال فترات المجد والسّلام .

وكان أوّل نوفمبر 1954 نقطة تحوّل فاصلة في تقرير مصيرها وتتويجا عظيما لمقاومة ضروس، واجهت بها مختلف الاعتداءات على ثقافتها، و قيمها، و المكوّنات الأساسيّة لهويّتها، وهي الإسلام والعروبة والأمازيغيّة. و تمتدّ جذور نضالها اليوم في شتّى الميادين في ماضي أمّتها المجيد.

لقد تجمّع الشّعب الجزائريّ في ظلّ الحركة الوطنيّة، ثمّ انضوى تحت لواء جبهة التّحرير الوطنيّ، وقدّم تضحيات جساما من أجل أن يتكفّل بمصيره الجماعيّ في كنف الحرّيّة والهويّة الثّقافيّة الوطنيّة المستعادتين، ويشيّد مؤسّساته الدّستوريّة الشّعبيّة الأصيلة.

وقد توّجت جبهة التّحرير الوطنيّ ما بذله خيرة أبناء الجزائر من تضحيات في الحرب التّحريريّة الشّعبيّة بالاستقلال، وشيّدت دولة عصريّة كاملة السّيادة.

إنّ إيمان الشّعب بالاختيارات الجماعيّة مكّنه من تحقيق انتصارات كبرى، طبعتها استعادة الثّروات الوطنيّة بطابعها، وجعلتها دولة في خدمة الشّعب وحده، تمارس سلطاتها بكلّ استقلاليّة، بعيدة عن أيّ ضغط خارجيّ.

إنّ الشّعب الجزائريّ ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرّيّة والدّيمقراطيّة، ويعتزم أن يبني بهذا الدّستور مؤسّسات دستوريّة، أساسها مشاركة كلّ جزائريّ وجزائريّة في تسيير الشّؤون العموميّة، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعيّة، والمساواة، وضمان الحرّيّة لكلّ فرد.

فالدّستور يجسّم عبقريّة الشّعب الخاصّة، ومرآته الصّافية الّتي تعكس تطلّعاته، وثمرة إصراره، ونتاج التّحوّلات الاجتماعيّة العميقة الّتي أحدثها، وبموافقته عليه يؤكّد بكلّ عزم وتقدير أكثر من أيّ وقت مضى سموّ القانون.

إنّ الدّستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسيّ الّذي يضمن الحقوق والحرّيّات الفرديّة والجماعيّة، ويحمي مبدأ حرّيّة اختيار الشّعب، ويضفي الشّرعيّة على ممارسة السّلطات، ويكفل الحماية القانونيّة، ورقابة عمل السّلطات العموميّة في مجتمع تسوده الشّرعيّة، ويتحقّق فيه تفتّح الإنسان بكلّ أبعاده.

فالشّعب المتحصّن بقيمه الرّوحيّة الرّاسخة، والمحافظ على تقاليده في التّضامن والعدل، واثق في قدرته على المساهمة الفعّالة في التّقدّم الثّقافيّ، والاجتماعيّ، والاقتصاديّ، في عالم اليوم والغد.

إنّ الجزائر، أرض الإسلام، وجزء لا يتجزّأ من المغرب العربيّ الكبير، وأرض عربيّة، وبلاد متوسّطيّة وإفريقيّة تعتزّ بإشعاع ثورتها، ثورة أوّل نوفمبر، ويشرّفها الاحترام الّذي أحرزته، وعرفت كيف تحافظ عليه بالتزامها إزاء كلّ القضايا العادلة في العالم.

وفخر الشّعب، وتضحياته، وإحساسه بالمسؤوليّات، وتمسّكه العريق بالحرّيّة، والعدالة الاجتماعيّة، تمثّل كلّها أحسن ضمان لاحترام مبادئ هذا الدّستور الّذي يصادق عليه وينقله إلى الأجيال القادمة ورثة روّاد الحرّيّة، وبناة المجتمع الحرّ.

الباب الأوّل
المبادئ العامّة الّتي تحكم المجتمع الجزائريّ

الفصل الأوّل
الجزائر

المادّة الأولى : الجزائر جمهوريّة ديمقراطيّة شعبيّة. وهي وحدة لا تتجزّأ.

المادّة 2 : الإسلام دين الدّولة.

المادّة 3 : اللّغة العربيّة هي اللّغة الوطنيّة والرّسميّة.

المادّة 4 : عاصمة الجمهوريّة مدينة الجزائر.

المادّة 5 : العلَم الوطنيّ، وخاتَم الدّولة، والنّشيد الوطنيّ، يحدّدها القانون.

الفصل الثّاني
الشّعب

المادّة 6 : الشّعب مصدر كلّ سلطة.

السّيادة الوطنيّة ملك للشّعب وحده .

المادّة 7 : السّلطة التّأسيسيّة ملك للشّعب.

يمارس الشّعب سيادته بواسطة المؤسّسات الدّستوريّة الّتي يختارها.

يمارس الشّعب هذه السّيادة عن طريق الاستفتاء وبواسطة ممثّليه المنتخَبين.

لرئيس الجمهوريّة أن يلتجئ إلى إرادة الشّعب مباشرة.

المادّة 8 : يختار الشّعب لنفسه مؤسّسات، غايتها ما يأتي :

- المحافظة على الاستقلال الوطنيّ، ودعمه،

- المحافظة على الهويّة، والوحدة الوطنيّة، ودعمهما،

- حماية الحرّيّات الأساسيّة للمواطن، والازدهار الاجتماعيّ والثّقافيّ للأمّة،

- القضاء على استغلال الإنسان للإنسان،

- حماية الاقتصاد الوطنيّ من أيّ شكل من أشكال التّلاعب، أوالاختلاس، أو الاستحواذ، أو المصادرة غير المشروعة.

المادّة 9 : لا يجوز للمؤسّسات أن تقوم بما يأتي :

- الممارسات الإقطاعيّة، والجهويّة، والمحسوبيّة،

- إقامة علاقات الاستغلال والتّبعيّة،

- السّلوك المخالف للخُلُق الإسلاميّ وقيم ثورة نوفمبر.

المادّة 10 : الشّعب حرّ في اختيار ممثّليه.

لا حدود لتمثيل الشّعب، إلاّ ما نصّ عليه الدّستور وقانون الانتخابات.

الفصل الثّالث
الدّولــة

المادّة 11 : تستمدّ الدّولة مشروعيّتها وسبب وجودها من إرادة الشّعب.

شعارها : " بالشّعب وللشّعب ".

وهي في خدمته وحده .

المادّة 12 : تُمارَس سيادة الدّولة على مجالها البرّيّ، ومجالها الجوّيّ، وعلى مياهها .

كما تُمارِس الدّولة حقّها السّيّد الّذي يقرّه القانون الدّوليّ على كلّ منطقة من مختلف مناطق المجال البحريّ الّتي ترجع إليها.

المادّة 13 : لا يجوز البتّة التّنازل أو التّخلّي عن أيّ جزء من التّراب الوطنيّ.

المادّة 14 : تقوم الدّولة على مبادئ التّنظيم الدّيمقراطيّ والعدالة الاجتماعيّة.

المجلس المنتخَب هو الإطار الّذي يعبّر فيه الشّعب عن إرادته، ويراقب عمل السّلطات العموميّة.

المادّة 15 : الجماعات الإقليميّة للدّولة هي البلديّة والولاية.

البلديّة هي الجماعة القاعديّة.

المادّة 16 : يمثّل المجلس المنتخَب قاعدة اللاّمركزيّة، ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشّؤون العموميّة.

المادّة 17 : الملكيّة العامّة هي ملك المجموعة الوطنيّة.

وتشمل باطن الأرض، والمناجم، والمقالع، والموارد الطّبيعيّة للطّاقة، والثّروات المعدنيّة الطّبيعيّة والحيّة، في مختلف مناطق الأملاك الوطنيّة البحريّة، والمياه، والغابات.

كما تشمل النّقل بالسّكك الحديديّة، والنّقل البحريّ والجوّيّ، والبريد والمواصلات السّلكيّة واللاّسلكيّة، وأملاكا أخرى محدّدة في القانون.

المادّة 18 : الأملاك الوطنيّة يحدّدها القانون.

وتتكوّن من الأملاك العموميّة والخاصّة الّتي تملكها كلّ من الدّولة، والولاية، والبلديّة .

يتمّ تسيير الأملاك الوطنيّة طبقا للقانون.

المادّة 19 : تنظيم التّجارة الخارجيّة من اختصاص الدّولة.

يحدّد القانون شروط ممارسة التّجارة الخارجيّة ومراقبتها.

المادّة 20 : لا يتمّ نزع الملكيّة إلاّ في إطار القانون. ويترتّب عليه تعويض قبليّ عادل، ومنصف.

المادّة 21 : لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسّسات الدّولة مصدرا للثّراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصّة.

المادّة 22 : يعاقب القانون على التّعسّف في استعمال السّلطة.

المادّة 23 : عدم تحيّز الإدارة يضمنه القانون.

المادّة 24 : الدّولة مسؤولة عن أمن الأشخاص والممتلكات، و تتكفّل بحماية كلّ مواطن في الخارج .

المادّة 25 : تنتظم الطّاقة الدّفاعيّة للأمّة، ودعمها، وتطويرها، حول الجيش الوطنيّ الشّعبيّ.

تتمثّل المهمّة الدّائمة للجيش الوطنيّ الشّعبيّ في المحافظة على الاستقلال الوطنيّ، والدّفاع عن السّيادة الوطنيّة.

كما يضطلع بالدّفاع عن وحدة البلاد، وسلامتها التّرابيّة، وحماية مجالها البرّي والجوّيّ، ومختلف مناطق أملاكها البحريّة .

المادّة 26 : تمتنع الجزائر عن اللّجوء إلى الحرب من أجل المساس بالسّيادة المشروعة للشّعوب الأخرى وحرّيّتها.

وتبذل جهدها لتسوية الخلافات الدّوليّة بالوسائل السّلميّة.

المادّة 27 : الجزائر متضامنة مع جميع الشّعوب الّتي تكافح من أجل التّحرّر السّياسيّ والاقتصاديّ، والحقّ في تقرير المصير، وضدّ كلّ تمييز عنصريّ.

المادّة 28 : تعمل الجزائر من أجل دعم التّعاون الدّوليّ، وتنمية العلاقات الوديّة بين الدّول، على أساس المساواة، والمصلحة المتبادلة، وعدم التّدخّل في الشّؤون الدّاخليّة. وتتبنّى مبادئ ميثاق الأمم المتّحدة وأهدافه.

الفصل الرّابع
الحقوق والحرّيّات

المادّة 29 : كلّ المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يُتذرّع بأيّ تمييز يعود سببه إلى المولِد، أو العِرق، أوالجِنس، أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصيّ أو اجتماعيّ.

المادّة 30 : الجنسيّة الجزائريّة، معرّفة بالقانون.

شروط اكتساب الجنسيّة الجزائريّة، والاحتفاظ بها، أو فقدانها، أو إسقاطها، محدّدة بالقانون.

المادّة 31 : تستهدف المؤسّسات ضمان مساواة كلّ المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات الّتي تعوق تفتّح شخصيّة الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعليّة في الحياة السّياسيّة، والاقتصاديّة، والاجتماعيّة، والثّقافيّة .

المادّة 32 : الحرّيّات الأساسيّة وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة.

وتكوّن تراثا مشتركا بين جميع الجزائريّين والجزائريّات، واجبُهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حُرمته.

المادّة 33 : الدّفاع الفرديّ أو عن طريق الجمعيّة عن الحقوق الأساسيّة للإنسان وعن الحرّيّات الفرديّة والجماعيّة، مضمون.

المادّة 34 : تضمن الدّولة عدم انتهاك حُرمة الإنسان.

ويُحظَر أيّ عنف بدنيّ أو معنويّ أو أيّ مساس بالكرامة.

المادّة 35 : يعاقب القانون على المخالفات المرتكَبة ضدّ الحقوق والحرّيّات، وعلى كلّ ما يمسّ سلامة الإنسان البدنيّة والمعنويّة.

المـادّة 36 : لا مساس بحُرمة حريّة المعتقَد، وحُرمة حريّة الرّأي.

المـادّة 37 : حريّة التّجارة والصّناعة مضمونة، وتمارَس في إطار القانون.

المـادّة 38 : حريّة الابتكار الفكريّ والفنّيّ والعلميّ مضمونة للمواطن.

حقوق المؤلّف يحميها القانون.

لا يجوز حجز أيّ مطبوع أو تسجيل أو أيّة وسيلة أخرى من وسائل التّبليغ والإعلام إلاّ بمقتضى أمر قضائيّ.

المـادّة 39 : لا يجوز انتهاك حُرمة حياة المواطن الخاصّة، وحُرمة شرفه، ويحميهما القانون.

سريّة المراسلات والاتّصالات الخاصّة بكلّ أشكالها مضمونة.

المـادّة 40 : تضمن الدّولة عدم انتهاك حُرمة المسكن.

فلا تفتيش إلاّ بمقتضى القانون، وفي إطار احترامه.

ولا تفتيش إلاّ بأمر مكتوب صادر عن السّلطة القضائيّة المختصّة.

المـادّة 41 : حريّات التّعبير، وإنشاء الجمعيّات، والاجتماع، مضمونة للمواطن.

المـادّة 42 : حقّ إنشاء الأحزاب السّياسيّة معترَف به ومضمون.

ولا يمكن التّذرّع بهذا الحقّ لضرب الحريّات الأساسيّة، والقيم والمكوّنات الأساسيّة للهويّة الوطنيّة، والوحدة الوطنيّة، وأمن التّراب الوطنيّ وسلامته، واستقلال البلاد، وسيادة الشّعب، وكذا الطّابع الدّيمقراطيّ والجمهوريّ للدّولة.

وفي ظلّ احترام أحكام هذا الدّستور، لا يجوز تأسيس الأحزاب السّياسيّة على أساس دينيّ أو لغويّ أو عرقيّ أو جنسيّ أو مهنيّ أو جهويّ.

ولا يجوز للأحزاب السّياسيّة اللّجوء إلى الدّعاية الحزبيّة الّتي تقوم على العناصر المبيّنة في الفقرة السّابقة.

يُحظَر على الأحزاب السّياسيّة كلّ شكل من أشكال التّبعيّة للمصالح أو الجهات الأجنبيّة.

لا يجوز أن يلجأ أيّ حزب سياسيّ إلى استعمال العنف أو الإكراه مهما كانت طبيعتهما أو شكلهما.

تحدّد التزامات و واجبات أخرى بموجب قانون.

المـادّة 43 : حقّ إنشاء الجمعيّات مضمون.

تشجّع الدّولة ازدهار الحركة الجمعويّة.

يحدّد القانون شروط وكيفيّات إنشاء الجمعيّات.

المادّة 44 : يحقّ لكلّ مواطن يتمتّع بحقوقه المدنيّة والسّياسيّة، أن يختار بحرّيّة موطن إقامته، وأن يتنقّل عبر التّراب الوطنيّ.

حقّ الدّخول إلى التّراب الوطنيّ والخروج منه مضمون له.

المادّة 45 : كلّ شخص يُعتبر بريئا حتّى تثبِت جهة قضائيّة نظاميّة إدانته، مع كلّ الضّمانات الّتي يتطلّبها القانون.

المادّة 46 : لا إدانة إلاّ بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرّم.

المادّة 47 : لا يُتابع أحد، ولا يُوقف أو يُحتجز، إلاّ في الحالات المحدّدة بالقانون، وطبقا للأشكال الّتي نصّ عليها.

المادّة 48 : يخضع التّوقيف للنّظر في مجال التّحرّيّات الجزائيّة للرّقابة القضائيّة، ولا يمكن أن يتجاوز مدّة ثمان وأربعين (48) ساعة.

يملك الشّخص الّذي يُوقف للنّظر حقّ الاتّصال فورا بأسرته.

ولا يمكن تمديد مدّة التّوقيف للنّظر، إلاّ استثناء، ووفقا للشّروط المحدّدة بالقانون.

ولدى انتهاء مدّة التّوقيف للنّظر، يجب أن يُجرى فحص طبّيّ على الشّخص الموقوف، إن طلب ذلك، على أن يُعلَم بهذه الإمكانيّة.

المادّة 49 : يترتّب على الخطإ القضائيّ تعويض من الدّولة.

ويحدّد القانون شروط التّعويض وكيفيّاته.

المادّة 50 : لكلّ مواطن تتوفّر فيه الشّروط القانونيّة أن يَنتَخِب ويُنتخَب.

المادّة 51 : يتساوى جميع المواطنين في تقلّد المهامّ والوظائف في الدّولة دون أيّة شروط أخرى غير الشّروط الّتي يحدّدها القانون.

المادّة 52 : الملكيّة الخاصّة مضمونة.

حقّ الإرث مضمون.

الأملاك الوقفيّة وأملاك الجمعيّات الخيريّة مُعترَف بها، ويحمي القانون تخصيصها .

المادّة 53 : الحقّ في التّعليم مضمون.

التّعليم مجّانيّ حسب الشّروط الّتي يحدّدها القانون.

التّعليم الأساسيّ إجباريّ.

تنظّم الدّولة المنظومة التّعليميّة .

تسهر الدّولة على التّساوي في الالتحاق بالتّعليم، والتّكوين المهنيّ.

المادّة 54 : الرّعاية الصّحّيّة حقّ للمواطنين.

تتكفّل الدّولة بالوقاية من الأمراض الوبائيّة والمعدية وبمكافحتها.

المادّة 55 : لكلّ المواطنين الحقّ في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة.

الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون كيفيّات ممارسته.

المادّة 56 : الحقّ النّقابيّ مُعترَف به لجميع المواطنين.

المادّة 57 : الحقّ في الإضراب مُعترَف به، ويُمارَس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحقّ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدّفاع الوطنيّ والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع.

المادّة 58 : تحظى الأسرة بحماية الدّولة والمجتمع.

المادّة 59 : ظروف معيشة المواطنين الّذين لم يبلغوا سنّ العمل، والّذين لا يستطيعون القيام به، والّذين عجزوا عنه نهائيّا، مضمونة.

الفصل الخامس

الواجبات

المادّة 60 : لا يعذر بجهل القانون.

يجب على كلّ شخص أن يحترم الدّستور وقوانين الجمهوريّة.

المادّة 61 : يجب على كلّ مواطن أن يحمي ويصون استقلال البلاد وسيادتها وسلامة ترابها الوطنيّ وجميع رموز الدّولة.

يعاقب القانون بكلّ صرامة على الخيانة والتّجسّس والولاء للعدوّ، وعلى جميع الجرائم المرتكَبة ضدّ أمن الدّولة.

المادّة 62 : على كلّ مواطن أن يؤدّي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنيّة.

التزام المواطن إزاء الوطن وإجباريّة المشاركة في الدّفاع عنه، واجبان مقدّسان دائمان.

تضمن الدّولة احترام رموز الثّورة، وأرواح الشّهداء، وكرامة ذويهم، والمجاهدين.

المادّة 63 : يمارس كلّ واحد جميع حرّيّاته، في إطار احترام الحقوق المعترَف بها للغير في الدّستور، لاسيّما احترام الحقّ في الشّرف، وستر الحياة الخاصّة، وحماية الأسرة والشّبيبة والطّفولة.

المادّة 64 : كلّ المواطنين متساوون في أداء الضّريبة.

ويجب على كلّ واحد أن يشارك في تمويل التّكاليف العموميّة، حسب قدرته الضّريبيّة.

لا يجوز أن تُحدَث أيّة ضريبة إلاّ بمقتضى القانون.

و لا يجوز أن تُحدَث بأثر رجعيّ، أيّة ضريبة، أو جباية، أو رسم، أو أيّ حقّ كيفما كان نوعه .

المادّة 65 : يجازي القانون الآباء على القيام بواجب تربية أبنائهم ورعايتهم، كما يجازي الأبناء على القيام بواجب الإحسان إلى آبائهم ومساعدتهم.

المادّة 66 : يجب على كلّ مواطن أن يحمي الملكيّة العامّة، ومصالح المجموعة الوطنيّة، ويحترم ملكيّة الغير.

المادّة 67 : يتمتّع كلّ أجنبيّ، يكون وجوده فوق التّراب الوطنيّ قانونيّا، بحماية شخصه وأملاكه طبقا للقانون.

المادّة 68 : لا يُسلّم أحد خارج التّراب الوطنيّ إلاّ بناء على قانون تسليم المجرمين وتطبيقا له.

المادّة 69 : لا يمكن بأيّ حال من الأحوال أن يُسلّم أو يُطرد لاجئ سياسيّ يتمتّع قانونا بحقّ اللّجوء.

الباب الثّاني
تنظيم السّلطات
الفصل الأوّل
السّلطة التّنفيذيّة

المادّة 70 : يُجسّد رئيس الجمهوريّة، رئيس الدّولة، وحدة الأمّة.

وهو حامي الدّستور.

ويُجسّد الدّولةَ داخل البلاد وخارجها.

له أن يخاطب الأمّة مباشرة.

المادّة 71 : يُنتخَب رئيس الجمهوريّة، عن طريق الاقتراع العامّ المباشر والسّرّيّ.

يتمّ الفوز في الانتخاب بالحصول على الأغلبيّة المطلقة من أصوات النّاخبين المعبّر عنها.

ويحدّد القانون الكيفيّات الأخرى للانتخابات الرّئاسيّة.

المادّة 72 : يمارس رئيس الجمهوريّة، السّلطة السّامية في الحدود المثبتة في الدّستور.

المـادّة 73 : لا يحقّ أن يُنتخَب لرئاسة الجمهوريّة إلاّ المترشّح الّذي :

- يتمتّع، فقط، بالجنسيّة الجزائريّة الأصليّة،
- يَدين بالإسلام،
- يكون عمره أربعين (40) سنة كاملة يوم الانتخاب،
- يتمتّع بكامل حقوقه المدنيّة والسّياسيّة،
- يُثبِت الجنسيّة الجزائرية لزوجه،
- يُثبِت مشاركته في ثورة أوّل نوفمبر1954 إذا كان مولودا قبل يوليو 1942،
- يُثبت عدم تورّط أبويه في أعمال ضدّ ثورة أوّل نوفمبر1954 إذا كان مولودا بعد يوليو 1942،
- يقدّم التّصريح العلنيّ بممتلكاته العقاريّة والمنقولة داخل الوطن وخارجه.

تحدّد شروط أخرى بموجب القانون.

المـادّة 74 : مدّة المهمّة الرّئاسيّة خمس (5) سنوات.

يمكن تجديد انتخاب رئيس الجمهورية مرّة واحدة.

المـادّة 75 : يؤدّي رئيس الجمهوريّة اليمين أمام الشّعب بحضور جميع الهيئات العليا في الأمّة، خلال الأسبوع الموالي لانتخابه.

ويباشر مهمّته فور أدائه اليمين .

المـادّة 76 : يؤدّي رئيس الجمهوريّة اليمين حسب النّصّ الآتي :

"بسم اللّه الرّحمن الرّحيم،

وفاء للتّضحيات الكبرى، ولأرواح شهدائنا الأبرار، وقيم ثورة نوفمبر الخالدة، أُقسم باللّه العليّ العظيم، أن أحترم الدّين الإسلاميّ وأمجّده، وأدافع عن الدّستور، وأسهر على استمراريّة الدّولة، وأعمل على توفير الشّروط اللاّزمة للسّير العاديّ للمؤسّسات والنّظام الدّستوريّ، وأسعى من أجل تدعيم المسار الدّيمقراطيّ، وأحترم حريّة اختيار الشّعب، ومؤسّسات الجمهوريّة وقوانينها، وأحافظ على سلامة التّراب الوطنيّ، ووحدة الشّعب والأمّة، وأحمي الحرّيّات والحقوق الأساسيّة للإنسان والمواطن، وأعمل بدون هوادة من أجل تطوّر الشّعب وازدهاره، وأسعى بكلّ قواي في سبيل تحقيق المثُل العليا للعدالة والحرّيّة والسّلم في العالم .

واللّه على ما أقول شهيد".

المـادّة 77 : يضطلع رئيس الجمهوريّة، بالإضافة إلى السّلطات الّتي تخوّلها إيّاه صراحة أحكام أخرى في الدّستور، بالسّلطات والصّلاحيّات الآتية :

1 - هو القائد الأعلى للقوّات المسلّحة للجمهوريّة،

2 - يتولّى مسؤوليّة الدّفاع الوطنيّ،

3 - يقرّر السّياسة الخارجيّة للأمّة ويوجّهها،

4 - يرأس مجلس الوزراء،

5 - يعيّن رئيس الحكومة وينهي مهامّه،

6 - يوقّع المراسيم الرّئاسيّة،

7 - له حقّ إصدار العفو وحقّ تخفيض العقوبات أو استبدالها،

8 - يمكنه أن يستشير الشّعب في كلّ قضيّة ذات أهمّيّة وطنيّة عن طريق الاستفتاء،

9 - يبرم المعاهدات الدّوليّة ويصادق عليها،

10- يسلّم أوسمة الدّولة ونياشينها وشهاداتها التّشريفيّة.

المادّة 78 : يعيّن رئيس الجمهوريّة في الوظائف والمهامّ الآتية :

1 - الوظائف والمهامّ المنصوص عليها في الدّستور،

2 - الوظائف المدنيّة والعسكريّة في الدّولة،

3 - التّعيينات الّتي تتمّ في مجلس الوزراء،

4 - رئيس مجلس الدّولة،

5 - الأمين العامّ للحكومة،

6 - محافظ بنك الجزائر،

7 - القضاة،

8 - مسؤولو أجهزة الأمن،

9 - الولاة.

ويعيّن رئيس الجمهوريّة سفراء الجمهوريّة والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وينهي مهامّهم، ويتسلّم أوراق اعتماد الممثّلين الدّبلوماسيّين الأجانب وأوراق إنهاء مهامّهم.

المادّة 79 : يقدّم رئيس الحكومة أعضاء حكومته الّذين اختارهم لرئيس الجمهوريّة الّذي يعيّنهم.

يضبط رئيس الحكومة برنامج حكومته ويعرضه في مجلس الوزراء.

المادّة 80 : يقدّم رئيس الحكومة برنامجه إلى المجلس الشّعبيّ الوطنيّ للموافقة عليه. ويُجري المجلس الشّعبيّ الوطنيّ لهذا الغرض مناقشة عامّة.

ويمكن رئيس الحكومة أن يكيّف برنامجه على ضوء هذه المناقشة.

يقدّم رئيس الحكومة عرضا حول برنامجه لمجلس الأمّة.

يمكن مجلس الأمّة أن يصدر لائحة.

المـادّة 81 : يقدّم رئيس الحكومة استقالة حكومته لرئيس الجمهوريّة في حالة عدم موافقة المجلس الشّعبيّ الوطنيّ على البرنامج المعروض عليه.

يعيّن رئيس الجمهوريّة من جديد رئيس حكومة حسب الكيفيّات نفسها.

المـادّة 82 : إذا لم تحصُل من جديد موافقة المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ينحلّ وجوبا.

تستمرّ الحكومة القائمة في تسيير الشّؤون العاديّة إلى غاية انتخاب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ وذلك في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر.

المـادّة 83 : ينفّذ رئيس الحكومة وينسّق البرنامج الّذي يصادق عليه المجلس الشّعبيّ الوطنيّ.

المـادّة 84 : تقدّم الحكومة سنويّا إلى المجلس الشّعبيّ الوطنيّ بيانا عن السّياسة العامّة.

تعقُب بيان السّياسة العامّة مناقشة عمل الحكومة.

يمكن أن تُختتَم هذه المناقشة بلائحة.

كما يمكن أن يترتّب على هذه المناقشة إيداع مُلتمَس رقابة يقوم به المجلس الشّعبيّ الوطنيّ طبقا لأحكام الموادّ 135 و136 و137 أدناه.

لرئيس الحكومة أن يطلب من المجلس الشّعبيّ الوطنيّ تصويتا بالثّقة. وفي حالة عدم الموافقة على لائحة الثّقة يقدّم رئيس الحكومة استقالة حكومته.

في هذه الحالة، يمكن رئيس الجمهوريّة أن يلجأ، قبل قبول الاستقالة، إلى أحكام المادّة 129 أدناه.

يمكن الحكومة أن تقدّم إلى مجلس الأمّة بيانا عن السّياسة العامّة.

المـادّة 85 : يمارس رئيس الحكومة، زيادة على السّلطات الّتي تخوّلها إيّاه صراحة أحكام أخرى في الدّستور، الصّلاحيّات الآتية :

1 - يوزّع الصّلاحيّات بين أعضاء الحكومة مع احترام الأحكام الدّستوريّة،

2 - يرأس مجلس الحكومة،

3 - يسهر على تنفيذ القوانين والتّنظيمات،

4 - يوقّع المراسيم التّنفيذيّة،

5 - يعيّن في وظائف الدّولة دون المساس بأحكام المادّتين 77 و78 السّابقتي الذّكر،

6 - يسهر على حسن سير الإدارة العموميّة.

المـادّة 86 : يمكن رئيس الحكومة أن يقدّم استقالة حكومته لرئيس الجمهوريّة.

المـادّة 87 : لا يجوز بأيّ حال من الأحوال أن يفوّض رئيس الجمهوريّة سلطته في تعيين رئيس الحكومة وأعضائها وكذا رؤساء المؤسّسات الدّستوريّة وأعضائها الّذين لم ينصّ الدّستور على طريقة أخرى لتعيينهم.

كما لا يجوز أن يفوّض سلطته في اللّجوء إلى الاستفتاء، وحلّ المجلس الشّعبي الوطنيّ، وتقرير إجراء الانتخابات التّشريعيّة قبل أوانها، وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في الموادّ 77 و78 و91 ومن 93 إلى 95 و97 و 124 و126 و127 و128 من الدّستور.

المادّة 88 : إذا استحال على رئيس الجمهوريّة أن يمارس مهامّه بسبب مرض خطير ومزمن، يجتمع المجلس الدّستوريّ وجوبا، وبعد أن يتثبّت من حقيقة هذا المانع بكلّ الوسائل الملائمة، يقترح بالإجماع على البرلمان التّصريح بثبوت المانع .

يُعلن البرلمان، المنعقد بغرفتيه المجتمعتين معا، ثبوت المانع لرئيس الجمهوريّة بأغلبيّة ثلثي ($\frac{2}{3}$) أعضائه، ويكلّف بتولّي رئاسة الدّولة بالنّيابة مدّة أقصاها خمسة وأربعون (45) يوما رئيس مجلس الأمّة الّذي يمارس صلاحيّاته مع مراعاة أحكام المادّة 90 من الدّستور.

وفي حالة استمرار المانع بعد انقضاء خمسة وأربعين (45) يوما، يُعلَن الشّغور بالاستقالة وجوبا حسب الإجراء المنصوص عليه في الفقرتين السّابقتين وطبقا لأحكام الفقرات الآتية من هذه المادّة.

في حالة استقالة رئيس الجمهوريّة أو وفاته، يجتمع المجلس الدّستوريّ وجوبا ويُثبِت الشّغور النّهائيّ لرئاسة الجمهوريّة.

وتُبلّغ فورا شهادة التّصريح بالشّغور النّهائيّ إلى البرلمان الّذي يجتمع وجوبا .

يتولّى رئيس مجلس الأمّة مهامّ رئيس الدّولة مدّة أقصاها ستّون (60) يوما، تنظّم خلالها انتخابات رئاسيّة.

ولا يَحِقّ لرئيس الدّولة المعيّن بهذه الطّريقة أن يترشّح لرئاسة الجمهوريّة.

وإذا اقترنت استقالة رئيس الجمهوريّة أو وفاته بشغور رئاسة مجلس الأمّة لأيّ سبب كان، يجتمع المجلس الدّستوريّ وجوبا، ويثبت بالإجماع الشّغور النّهائيّ لرئاسة الجمهوريّة وحصول المانع لرئيس مجلس الأمّة. وفي هذه الحالة، يتولّى رئيس المجلس الدّستوريّ مهامّ رئيس الدّولة. يضطلع رئيس الدّولة المعيّن حسب الشّروط المبيّنة أعلاه بمهمّة رئيس الدّولة طبقا للشّروط المحدّدة في الفقرات السّابقة وفي المادّة 90 من الدّستور. ولا يمكنه أن يترشّح لرئاسة الجمهوريّة.

المادّة 89 : في حالة وفاة أحد المترشّحين للانتخابات الرّئاسيّة في الدّور الثّاني أو انسحابه أو حدوث أيّ مانع آخر له، يستمرّ رئيس الجمهوريّة القائم أو من يمارس مهامّ رئاسة الدّولة في ممارسة مهامّه إلى غاية الإعلان عن انتخاب رئيس الجمهوريّة.

في هذه الحالة، يمدّد المجلس الدّستوريّ مهلة إجراء هذه الانتخابات مدّة أقصاها ستّون (60) يوما.

يحدّد قانون عضويّ كيفيّات وشروط تطبيق هذه الأحكام.

المادّة 90 : لا يمكن أن تُقال أو تعدّل الحكومة القائمة إبّان حصول المانع لرئيس الجمهوريّة، أو وفاته، أو استقالته، حتّى يَشرَع رئيس الجمهوريّة الجديد في ممارسة مهامّه.

يستقيل رئيس الحكومة القائمة وجوبا إذا ترشّح لرئاسة الجمهوريّة، ويمارس وظيفة رئيس الحكومة حينئذ أحد أعضائها الّذي يعيّنه رئيس الدّولة.

لا يمكن، في فترتي الخمسة والأربعين (45) يوما والسّتّين (60) يوما المنصوص عليهما في المادّتين 88 و89، تطبيق الأحكام المنصوص عليها في الفقرتين 7 و8 من المادّة 77 ، والموادّ 79 و124 و129 و136 و137 و174 و176 و177 من الدّستور.

لا يمكن، خلال هاتين الفترتين، تطبيق أحكام الموادّ 91 و 93 و94 و95 و97 من الدّستور، إلاّ بموافقة البرلمان المنعقد بغرفتيه المجتمعتين معا، بعد استشارة المجلس الدّستوريّ والمجلس الأعلى للأمن.

المادّة 91 : يقرّر رئيس الجمهوريّة، إذا دعت الضّرورة الملحّة، حالة الطّوارئ أو الحصار، لمدّة معيّنة بعد اجتماع المجلس الأعلى للأمن، واستشارة رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، ورئيس مجلس الأمّة، ورئيس الحكومة، ورئيس المجلس الدّستوريّ، ويتّخذ كلّ التّدابير اللاّزمة لاستتباب الوضع.

ولا يمكن تمديد حالة الطّوارئ أو الحصار، إلاّ بعد موافقة البرلمان المنعقد بغرفتيه المجتمعتين معا.

المادّة 92 : يحدّد تنظيم حالة الطّوارئ وحالة الحصار بموجب قانون عضويّ.

المادّة 93 : يقرّر رئيس الجمهوريّة الحالة الاستثنائيّة إذا كانت البلاد مهدّدة بخطر داهم يوشك أن يصيب مؤسّساتها الدّستوريّة أو استقلالها أو سلامة ترابها.

ولا يتّخذ مثل هذا الإجراء إلاّ بعد استشارة رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ورئيس مجلس الأمّة والمجلس الدّستوريّ، والاستماع إلى المجلس الأعلى للأمن ومجلس الوزراء.

تخوّل الحالة الاستثنائيّة رئيس الجمهوريّة أن يتّخذ الإجراءات الاستثنائيّة الّتي تستوجبها المحافظة على استقلال الأمّة والمؤسّسات الدّستوريّة في الجمهوريّة.

ويجتمع البرلمان وجوبا.

تنتهي الحالة الاستثنائيّة، حسب الأشكال والإجراءات السّالفة الذّكر الّتي أوجبت إعلانها.

المادّة 94 : يقرّر رئيس الجمهوريّة التّعبئة العامّة في مجلس الوزراء بعد الاستماع إلى المجلس الأعلى للأمن واستشارة رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ورئيس مجلس الأمّة.

المادّة 95 : إذا وقع عدوان فعليّ على البلاد أو يوشك أن يقع حسبما نصّت عليه التّرتيبات الملائمة لميثاق الأمم المتّحدة، يعلن رئيس الجمهوريّة الحرب، بعد اجتماع مجلس الوزراء والاستماع إلى المجلس الأعلى للأمن واستشارة رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ورئيس مجلس الأمّة.

ويجتمع البرلمان وجوبا.

ويوجّه رئيس الجمهوريّة خطابا للأمّة يعلمها بذلك.

المادّة 96 : يُوقَف العمل بالدّستور مدّة حالة الحرب ويتولّى رئيس الجمهوريّة جميع السّلطات.

وإذا انتهت المدّة الرّئاسيّة لرئيس الجمهوريّة تمدّد وجوبا إلى غاية نهاية الحرب.

في حالة استقالة رئيس الجمهوريّة أو وفاته أو حدوث أيّ مانع آخر له، يخوّل رئيس مجلس الأمّة باعتباره رئيسا للدّولة، كلّ الصّلاحيّات الّتي تستوجبها حالة الحرب، حسب الشّروط نفسها الّتي تسري على رئيس الجمهوريّة.

في حالة اقتران شغور رئاسة الجمهوريّة ورئاسة مجلس الأمّة، يتولّى رئيس المجلس الدّستوريّ وظائف رئيس الدّولة حسب الشّروط المبيّنة سابقا.

المادّة 97 : يوقّع رئيس الجمهوريّة اتّفاقيّات الهدنة ومعاهدات السّلم.

ويتلقّى رأي المجلس الدّستوريّ في الاتّفاقيّات المتعلّقة بهما.

ويعرضها فورا على كلّ غرفة من البرلمان لتوافق عليها صراحة.

الفصل الثّاني
السّلطة التّشريعيّة

المادّة 98 : يمارس السّلطة التّشريعيّة برلمان يتكوّن من غرفتين، وهما المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة.

وله السّيادة في إعداد القانون والتّصويت عليه.

المادّة 99 : يراقب البرلمان عمل الحكومة وفقا للشّروط المحدّدة في الموادّ 80 و84 و133 و134 من الدّستور.

يمارس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ الرّقابة المنصوص عليها في الموادّ من 135 إلى 137 من الدّستور.

المادّة 100 : واجب البرلمان، في إطار اختصاصاته الدّستوريّة، أن يبقى وفيّا لثقة الشّعب، ويظلّ يتحسّس تطلّعاته.

المادّة 101 : يُنتخَب أعضاء المجلس الشّعبيّ الوطنيّ عن طريق الاقتراع العامّ المباشر والسّرّيّ.

يُنتخَب ثلثا ($\frac{2}{3}$) أعضاء مجلس الأمّة عن طريق الاقتراع غير المباشر والسّرّيّ من بين ومن طرف أعضاء المجالس الشّعبيّة البلديّة والمجلس الشّعبيّ الولائيّ. ويعيّن رئيس الجمهوريّة الثّلث الآخر من أعضاء مجلس الأمّة من بين الشّخصيّات والكفاءات الوطنيّة في المجالات العلميّة والثّقافيّة والمهنيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة.

عدد أعضاء مجلس الأمّة يساوي، على الأكثر، نصف عدد أعضاء المجلس الشّعبيّ الوطنيّ.

يحدّد القانون كيفيّات تطبيق الفقرة الثّانية السّابقة.

المادّة 102 : يُنتخَب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ لمدّة خمس (5) سنوات.

تحدّد مهمّة مجلس الأمّة بمدّة ستّ (6) سنوات.

تجدّد تشكيلة مجلس الأمّة بالنّصف كلّ ثلاث (3) سنوات.

لا يمكن تمديد مهمّة البرلمان إلاّ في ظروف خطيرة جدّا لا تسمح بإجراء انتخابات عاديّة.

ويُثبِت البرلمان المنعقد بغرفتيه المجتمعتين معا هذه الحالة بقرار، بناء على اقتراح رئيس الجمهوريّة واستشارة المجلس الدّستوريّ.

المادّة 103 : تحدّد كيفيّات انتخاب النّوّاب وكيفيّات انتخاب أعضاء مجلس الأمّة أو تعيينهم، وشروط قابليّتهم للانتخاب، ونظام عدم قابليّتهم للانتخاب، وحالات التّنافي، بموجب قانون عضويّ.

المادّة 104 : إثبات عضويّة النّوّاب وأعضاء مجلس الأمّة من اختصاص كلّ من الغرفتين على حدة.

المادّة 105 : مهمّة النّائب وعضو مجلس الأمّة وطنيّة، قابلة للتّجديد، ولا يمكن الجمع بينها وبين مهامّ أو وظائف أخرى.

المادّة 106 : كلّ نائب أو عضو مجلس الأمّة لا يستوفي شروط قابليّة انتخابه أو يفقدها، يتعرّض لسقوط مهمّته البرلمانيّة.

ويقرّر المجلس الشّعبيّ الوطنيّ أو مجلس الأمّة، حسب الحالة، هذا السّقوط بأغلبيّة أعضائهما.

المادّة 107 : النّائب أو عضو مجلس الأمّة مسؤول أمام زملائه الّذين يمكنهم تجريده من مهمّته النّيابيّة إن اقترف فعلا يُخلّ بشرف مهمّته.

يحدّد النّظام الدّاخليّ لكلّ واحدة من الغرفتين، الشّروط الّتي يتعرّض فيها أيّ نائب أو عضو مجلس الأمّة للإقصاء. ويقرّر هذا الإقصاء، حسب الحالة، المجلس الشّعبيّ الوطنيّ أو مجلس الأمّة بأغلبيّة أعضائهما، دون المساس بجميع المتابعات الأخرى الواردة في القانون.

المادّة 108 : يحدّد قانون عضويّ الحالات الّتي يقبل فيها البرلمان استقالة أحد أعضائه.

المادّة 109 : الحصانة البرلمانيّة مُعترَف بها للنّوّاب ولأعضاء مجلس الأمّة مدّة نيابتهم ومهمّتهم البرلمانيّة.

ولا يمكن أن يتابعوا أو يوقفوا. وعلى العموم لا يمكن أن ترفع عليهم أيّة دعوى مدنيّة أو جزائيّة أو يسلّط عليهم أيّ ضغط بسبب ما عبّروا عنه من آراء أو ما تلفّظوا به من كلام، أو بسبب تصويتهم خلال ممارسة مهامّهم البرلمانيّة.

المـادّة 110 : لا يجوز الشّروع في متابعة أيّ نائب أو عضو مجلس الأمّة بسبب جناية أو جنحة إلاّ بتنازل صريح منه، أو بإذن، حسب الحالة، من المجلس الشّعبيّ الوطنيّ أو مجلس الأمّة الّذي يقرّر رفع الحصانة عنه بأغلبيّة أعضائه.

المـادّة 111 : في حالة تلبّس أحد النّوّاب أو أحد أعضاء مجلس الأمّة بجنحة أو جناية، يمكن توقيفه. ويخطر بذلك مكتب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، أو مكتب مجلس الأمّة، حسب الحالة، فورا.

يمكن المكتب المخطَر أن يطلب إيقاف المتابعة وإطلاق سراح النّائب أوعضو مجلس الأمّة، على أن يعمل فيما بعد بأحكام المادّة 110 أعلاه.

المـادّة 112 : يحدّد قانون عضويّ شروط استخلاف النّائب أو عضو مجلس الأمّة في حالة شغور مقعده.

المـادّة 113 : تبتدئ الفترة التّشريعيّة، وجوبا، في اليوم العاشر الموالي لتاريخ انتخاب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، تحت رئاسة أكبر النّوّاب سنّا، وبمساعدة أصغر نائبين منهم.

يَنتخِب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ مكتبه ويشكّل لجانه.

تطبّق الأحكام السّابقة الذّكر على مجلس الأمّة.

المـادّة 114 : يُنتخَب رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ للفترة التّشريعيّة.

يُنتخَب رئيس مجلس الأمّة بعد كلّ تجديد جزئيّ لتشكيلة المجلس.

المـادّة 115 : يحدّد قانون عضويّ تنظيم المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة، وعملهما، وكذا العلاقات الوظيفيّة بينهما وبين الحكومة.

يحدّد القانون ميزانيّة الغرفتين والتّعويضات الّتي تدفع للنّوّاب وأعضاء مجلس الأمّة.

يعدّ المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة نظامهما الدّاخليّ ويصادقان عليهما.

المـادّة 116 : جلسات البرلمان علانيّة.

وتدوّن مداولاته في محاضر تنشر طبقا للشّروط الّتي يحدّدها القانون العضويّ.

يجوز للمجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة أن يعقدا جلسات مغلقة بطلب من رئيسيهما، أو من أغلبيّة أعضائهما الحاضرين، أو بطلب من رئيس الحكومة.

المـادّة 117 : يشكّل المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة لجانهما الدّائمة في إطار نظامهما الدّاخليّ.

المـادّة 118 : يجتمع البرلمان في دورتين عاديّتين كلّ سنة، ومدّة كلّ دورة أربعة (4) أشهر على الأقلّ.

يمكن أن يجتمع البرلمان في دورة غير عاديّة بمبادرة من رئيس الجمهوريّة. ويمكن كذلك أن يجتمع باستدعاء من رئيس الجمهوريّة بطلب من رئيس الحكومة، أو بطلب من ثلثي ($\frac{2}{3}$) أعضاء المجلس الشّعبيّ الوطنيّ.

تُختتَم الدّورة غير العاديّة بمجرّد ما يستنفد البرلمان جدول الأعمال الّذي استدعي من أجله.

المادّة 119 : لكلّ من رئيس الحكومة والنّوّاب حقّ المبادرة بالقوانين.

تكون اقتراحات القوانين قابلة للمناقشة، إذا قدّمها عشرون (20) نائبا.

تعرض مشاريع القوانين على مجلس الوزراء، بعد الأخذ برأي مجلس الدّولة، ثمّ يودعها رئيس الحكومة مكتب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ.

المادّة 120 : يجب أن يكون كلّ مشروع أو اقتراح قانون موضوع مناقشة من طرف المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة على التّوالي حتّى تتمّ المصادقة عليه.

تنصبّ مناقشة مشاريع أو اقتراحات القوانين من طرف المجلس الشّعبيّ الوطنيّ على النّصّ المعروض عليه.

يناقش مجلس الأمّة النّصّ الّذي صوّت عليه المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ويصادق عليه بأغلبيّة ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) أعضائه.

وفي حالة حدوث خلاف بين الغرفتين، تجتمع، بطلب من رئيس الحكومة، لجنة متساوية الأعضاء تتكوّن من أعضاء كلتا الغرفتين من أجل اقتراح نصّ يتعلّق بالأحكام محلّ الخلاف.

تعرض الحكومة هذا النّصّ على الغرفتين للمصادقة عليه، ولا يمكن إدخال أيّ تعديل عليه إلاّ بموافقة الحكومة.

وفي حالة استمرار الخلاف يسحب النّصّ.

يصادق البرلمان على قانون الماليّة في مدّة أقصاها خمسة وسبعون يوما (75) من تاريخ إيداعه، طبقا للفقرات السّابقة.

وفي حالة عدم المصادقة عليه في الأجل المحدّد سابقا، يصدر رئيس الجمهوريّة مشروع الحكومة بأمر.

تحدّد الإجراءات الأخرى بموجب القانون العضويّ المذكور في المادّة 115 من الدّستور.

المادّة 121 : لا يُقبَل اقتراح أيّ قانون، مضمونه أو نتيجته تخفيض الموارد العموميّة، أو زيادة النّفقات العموميّة، إلاّ إذا كان مرفوقا بتدابير تستهدف الزّيادة في إيرادات الدّولة، أو توفير مبالغ ماليّة في فصل آخر من النّفقات العموميّة تساوي على الأقلّ المبالغ المقترح إنفاقها.

المادّة 122 : يشرّع البرلمان في الميادين الّتي يخصّصها له الدّستور، وكذلك في المجالات الآتية :

1) – حقوق الأشخاص وواجباتهم الأساسيّة، لا سيّما نظام الحرّيّات العموميّة، وحماية الحرّيّات الفرديّة، وواجبات المواطنين،

2) – القواعد العامّة المتعلّقة بقانون الأحوال الشّخصيّة، وحقّ الأسرة، لاسيّما الزّواج، والطّلاق، والبنوّة، والأهليّة، والتّركات،

3) – شروط استقرار الأشخاص،

4) – التّشريع الأساسيّ المتعلّق بالجنسيّة،

5) – القواعد العامّة المتعلّقة بوضعيّة الأجانب،

6) – القواعد المتعلّقة بالتّنظيم القضائيّ، وإنشاء الهيئات القضائيّة،

7) – قواعد قانون العقوبات، والإجراءات الجزائيّة، لاسيّما تحديد الجنايات والجنح، والعقوبات المختلفة المطابقة لها، والعفو الشّامل، وتسليم المجرمين، ونظام السّجون،

8) – القواعد العامّة للإجراءات المدنيّة وطرق التّنفيذ،

9) – نظام الالتزامات المدنيّة والتّجاريّة، ونظام الملكيّة،

10) – التّقسيم الإقليميّ للبلاد،

11) – المصادقة على المخطّط الوطنيّ،

12) – التّصويت على ميزانيّة الدّولة،

13) – إحداث الضّرائب والجبايات والرّسوم والحقوق المختلفة، وتحديد أساسها ونسبها،

14) – النّظام الجمركيّ،

15) – نظام إصدار النّقود، ونظام البنوك والقرض والتّأمينات،

16) – القواعد العامّة المتعلّقة بالتّعليم، والبحث العلميّ،

17) – القواعد العامّة المتعلّقة بالصّحّة العموميّة والسّكّان،

18) – القواعد العامّة المتعلّقة بقانون العمل والضّمان الاجتماعيّ، وممارسة الحقّ النّقابيّ،

19) – القواعد العامّة المتعلّقة بالبيئة وإطار المعيشة، والتّهيئة العمرانيّة،

20) – القواعد العامّة المتعلّقة بحماية الثّروة الحيوانيّة والنّباتيّة،

21) – حماية التّراث الثّقافيّ والتّاريخيّ، والمحافظة عليه،

22) – النّظام العامّ للغابات والأراضي الرّعويّة،

23) – النّظام العامّ للمياه،

24) – النّظام العامّ للمناجم والمحروقات،

25) – النّظام العقاريّ،

26) – الضّمانات الأساسيّة للموظّفين، والقانون الأساسيّ العامّ للوظيف العموميّ،

27) – القواعد العامّة المتعلّقة بالدّفاع الوطنيّ واستعمال السّلطات المدنيّة القوّات المسلّحة،

28) – قواعد نقل الملكيّة من القطاع العامّ إلى القطاع الخاصّ،

29) – إنشاء فئات المؤسّسات،

30) – إنشاء أوسمة الدّولة ونياشينها وألقابها التّشريفيّة.

المادّة 123 : إضافة إلى المجالات المخصّصة للقوانين العضويّة بموجب الدّستور، يشرّع البرلمان بقوانين عضويّة في المجالات الآتية :

- تنظيم السّلطات العموميّة، و عملها،

- نظام الانتخابات،

- القانون المتعلّق بالأحزاب السّياسيّة،

- القانون المتعلّق بالإعلام،

- القانون الأساسيّ للقضاء، والتّنظيم القضائيّ،

- القانون المتعلّق بقوانين الماليّة،

- القانون المتعلّق بالأمن الوطنيّ.

تتمّ المصادقة على القانون العضويّ، بالأغلبيّة المطلقة للنّوّاب وبأغلبيّة ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) أعضاء مجلس الأمّة.

يخضع القانون العضويّ لمراقبة مطابقة النّصّ مع الدّستور من طرف المجلس الدّستوريّ قبل صدوره.

المادّة 124 : لرئيس الجمهوريّة أن يشرّع بأوامر في حالة شغور المجلس الشّعبيّ الوطنيّ أو بين دورتي البرلمان.

و يعرض رئيس الجمهوريّة النّصوص الّتي اتّخذها على كلّ غرفة من البرلمان في أوّل دورة له لتوافق عليها.

تُعَدّ لاغية الأوامر الّتي لا يوافق عليها البرلمان.

يمكن رئيس الجمهوريّة أن يشرّع بأوامر في الحالة الاستثنائيّة المذكورة في المادّة 93 من الدّستور.

تتّخذ الأوامر في مجلس الوزراء.

المادّة 125 : يمارس رئيس الجمهوريّة السّلطة التّنظيميّة في المسائل غير المخصّصة للقانون.

يندرج تطبيق القوانين في المجال التّنظيميّ الّذي يعود لرئيس الحكومة.

المادّة 126 : يُصدِر رئيس الجمهوريّة القانون في أجل ثلاثين (30) يوما، ابتداء من تاريخ تسلّمه إيّاه.

غير أنّه إذا أخطَرت سلطة من السّلطات المنصوص عليها في المادّة 166 الآتية، المجلس الدّستوريّ، قبل صدور القانون، يوقف هذا الأجل حتّى يَفصِل في ذلك المجلس الدّستوريّ وفق الشّروط الّتي تحدّدها المادّة 167الآتية.

المادّة 127 : يمكن رئيس الجمهوريّة أن يطلب إجراء مداولة ثانية في قانون تمّ التّصويت عليه في غضون الثّلاثين (30) يوما الموالية لتاريخ إقراره.

وفي هذه الحالة لا يتمّ إقرار القانون إلاّ بأغلبيّة ثلثي ($\frac{2}{3}$) أعضاء المجلس الشّعبيّ الوطنيّ.

المادّة 128 : يمكن رئيس الجمهوريّة أن يوجّه خطابا إلى البرلمان.

المادّة 129 : يمكن رئيس الجمهوريّة أن يقرّر حلّ المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، أو إجراء انتخابات تشريعيّة قبل أوانها، بعد استشارة رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، ورئيس مجلس الأمّة، ورئيس الحكومة.

وتجري هذه الانتخابات في كلتا الحالتين في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر.

المادّة 130 : يمكن البرلمان أن يفتح مناقشة حول السّياسة الخارجيّة بناء على طلب رئيس الجمهوريّة أو رئيس إحدى الغرفتين.

يمكن أن تتوّج هذه المناقشة، عند الاقتضاء، بإصدار البرلمان، المنعقد بغرفتيه المجتمعتين معا، لائحة يبلّغها إلى رئيس الجمهوريّة.

المادّة 131 : يصادق رئيس الجمهوريّة على اتّفاقيّات الهدنة، ومعاهدات السّلم والتّحالف والاتّحاد، والمعاهدات المتعلّقة بحدود الدّولة، والمعاهدات المتعلّقة بقانون الأشخاص، والمعاهدات الّتي تترتّب عليها نفقات غير واردة في ميزانيّة الدّولة، بعد أن توافق عليها كلّ غرفة من البرلمان صراحة.

المادّة 132 : المعاهدات الّتي يصادق عليها رئيس الجمهوريّة، حسب الشّروط المنصوص عليها في الدّستور، تسمو على القانون.

المادّة 133 : يمكن أعضاء البرلمان استجواب الحكومة في إحدى قضايا السّاعة.

يمكن لجان البرلمان أن تستمع إلى أعضاء الحكومة.

المادّة 134 : يمكن أعضاء البرلمان أن يوجّهوا أيّ سؤال شفويّ أو كتابيّ إلى أيّ عضو في الحكومة.

ويكون الجواب عن السّؤال الكتابيّ كتابيّا، خلال أجل أقصاه ثلاثون (30) يوما.

وتتمّ الإجابة عن الأسئلة الشّفويّة في جلسات المجلس.

إذا رأت أيّ من الغرفتين أنّ جواب عضو الحكومة، شفويّا كان أو كتابيّا، يبرّر إجراء مناقشة، تجري المناقشة حسب الشّروط الّتي ينصّ عليها النّظام الدّاخليّ للمجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة.

تنشر الأسئلة والأجوبة طبقا للشّروط الّتي يخضع لها نشر محاضر مناقشات البرلمان.

المادّة 135 : يمكن المجلس الشّعبيّ الوطنيّ لدى مناقشته بيان السّياسة العامّة، أن يصوّت على ملتمس رقابة ينصبّ على مسؤوليّة الحكومة.

ولا يُقبل هذا الملتمس إلاّ إذا وقّعه سُبُع ($\frac{1}{7}$) عدد النّوّاب على الأقلّ.

المادّة 136 : تتمّ الموافقة على ملتمس الرّقابة بتصويت أغلبيّة ثلثي ($\frac{2}{3}$) النّوّاب.

ولا يتمّ التّصويت إلاّ بعد ثلاثة (3) أيّام من تاريخ إيداع ملتمس الرّقابة.

المادّة 137 : إذا صادق المجلس الشّعبيّ الوطنيّ على ملتمس الرّقابة، يقدّم رئيس الحكومة استقالة حكومته إلى رئيس الجمهوريّة .

الفصل الثّالث
السّلطة القضائيّة

المادّة 138 : السّلطة القضائيّة مستقلّة، وتُمارَس في إطار القانون.

المادّة 139 : تحمي السّلطة القضائيّة المجتمع والحرّيّات، وتضمن للجميع ولكلّ واحد المحافظة على حقوقهم الأساسيّة.

المادّة 140 : أساس القضاء مبادئ الشّرعيّة والمساواة.

الكلّ سواسية أمام القضاء، وهو في متناول الجميع ويجسّده احترام القانون.

المادّة 141 : يصدر القضاء أحكامه باسم الشّعب.

المادّة 142 : تخضع العقوبات الجزائيّة إلى مبدأي الشّرعيّة والشّخصيّة.

المادّة 143 : ينظر القضاء في الطّعن في قرارات السّلطات الإداريّة.

المادّة 144 : تعلّل الأحكام القضائيّة، ويُنطَق بها في جلسات علانيّة.

المادّة 145 : على كلّ أجهزة الدّولة المختصّة أن تقوم، في كلّ وقت وفي كلّ مكان، وفي جميع الظّروف، بتنفيذ أحكام القضاء.

المادّة 146 : يختصّ القضاة بإصدار الأحكام.

ويمكن أن يُعِينهم في ذلك مساعدون شعبيّون حسب الشّروط الّتي يحدّدها القانون.

المادّة 147 : لا يخضع القاضي إلاّ للقانون.

المادّة 148 : القاضي محميّ من كلّ أشكال الضّغوط، والتّدخّلات والمناورات الّتي قد تضرّ بأداء مهمّته، أو تمسّ نزاهة حكمه.

المادّة 149 : القاضي مسؤول أمام المجلس الأعلى للقضاء عن كيفيّة قيامه بمهمّته، حسب الأشكال المنصوص عليها في القانون.

المادّة 150 : يحمي القانون المتقاضي من أيّ تعسّف أو أيّ انحراف يصدر من القاضي.

المادّة 151 : الحقّ في الدّفاع معترف به.

الحقّ في الدّفاع مضمون في القضايا الجزائيّة.

المـادّة 152 : تمثّل المحكمة العليا الهيئة المقوّمة لأعمال المجالس القضائيّة والمحاكم.

يؤسّس مجلس دولة كهيئة مقوّمة لأعمال الجهات القضائيّة الإداريّة.

تضمن المحكمة العليا ومجلس الدّولة توحيد الاجتهاد القضائيّ في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون.

تؤسّس محكمة تنازع تتولّى الفصل في حالات تنازع الاختصاص بين المحكمة العليا ومجلس الدّولة.

المـادّة 153 : يحدّد قانون عضويّ تنظيم المحكمة العليا، ومجلس الدّولة، ومحكمة التّنازع، وعملهم، واختصاصاتهم الأخرى.

المـادّة 154 : يرأس رئيس الجمهوريّة، المجلس الأعلى للقضاء.

المـادّة 155 : يقرّر المجلس الأعلى للقضاء، طبقا للشّروط الّتي يحدّدها القانون، تعيين القضاة، ونقلهم، وسير سلّمهم الوظيفيّ.

ويسهر على احترام أحكام القانون الأساسيّ للقضاء، وعلى رقابة انضباط القضاة تحت رئاسة الرّئيس الأوّل للمحكمة العليا.

المـادّة 156 : يبدي المجلس الأعلى للقضاء رأيا استشاريّا قبليّا في ممارسة رئيس الجمهوريّة حقّ العفو.

المـادّة 157 : يحدّد قانون عضويّ تشكيل المجلس الأعلى للقضاء، وعمله، وصلاحيّاته الأخرى.

المـادّة 158 : تؤسّس محكمة عليا للدّولة، تختصّ بمحاكمة رئيس الجمهوريّة عن الأفعال الّتي يمكن وصفها بالخيانة العظمى، ورئيس الحكومة عن الجنايات والجنح، الّتي يرتكبانها بمناسبة تأديتهما مهامّهما.

يحدّد قانون عضويّ تشكيلة المحكمة العليا للدّولة وتنظيمها وسيرها وكذلك الإجراءات المطبّقة.

الباب الثّالث
الرّقابة والمؤسّسات الاستشاريّة

الفصل الأوّل
الرّقابة

المـادّة 159 : تضطلع المجالس المنتخَبة بوظيفة الرّقابة في مدلولها الشّعبيّ.

المـادّة 160 : تقدّم الحكومة لكلّ غرفة من البرلمان عرضا عن استعمال الاعتمادات الماليّة الّتي أقرّتها لكلّ سنة ماليّة.

تُختتَم السّنة الماليّة فيما يخصّ البرلمان، بالتّصويت على قانون يتضمّن تسوية ميزانيّة السّنة الماليّة المعنيّة من قبَل كلّ غرفة من البرلمان.

المـادّة 161 : يمكن كلّ غرفة من البرلمان، في إطار اختصاصاتها، أن تنشئ في أيّ وقت لجان تحقيق في قضايا ذات مصلحة عامّة.

المادّة 162 : المؤسّسات الدّستوريّة وأجهزة الرّقابة مكلّفة بالتّحقيق في تطابق العمل التّشريعيّ والتّنفيذيّ مع الدّستور، وفي ظروف استخدام الوسائل الماديّة والأموال العموميّة وتسييرها.

المادّة 163 : يؤسّس مجلس دستوريّ يكلّف بالسّهر على احترام الدّستور.

كما يسهر المجلس الدّستوريّ على صحّة عمليّات الاستفتاء، وانتخاب رئيس الجمهوريّة، والانتخابات التّشريعيّة، ويعلن نتائج هذه العمليّات.

المادّة 164 : يتكوّن المجلس الدّستوريّ من تسعة (9) أعضاء : ثلاثة (3) أعضاء من بينهم رئيس المجلس يعيّنهم رئيس الجمهوريّة، واثنان (2) ينتخبهما المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، واثنان (2) ينتخبهما مجلس الأمّة، وعضو واحد (1) تنتخبه المحكمة العليا، وعضو واحد (1) ينتخبه مجلس الدّولة.

بمجرّد انتخاب أعضاء المجلس الدّستوريّ أو تعيينهم، يتوقّفون عن ممارسة أيّ عضويّة أو أيّ وظيفة أو تكليف أو مهمّة أخرى.

يعيّن رئيس الجمهوريّة رئيس المجلس الدّستوريّ لفترة واحدة مدّتها ستّ (6) سنوات.

يضطلع أعضاء المجلس الدّستوريّ بمهامّهم مرّة واحدة مدّتها ستّ (6) سنوات، ويجدّد نصف عدد أعضاء المجلس الدّستوريّ كلّ ثلاث (3) سنوات.

المادّة 165 : يفصل المجلس الدّستوريّ، بالإضافة إلى الاختصاصات الّتي خوّلتها إيّاه صراحة أحكام أخرى في الدّستور، في دستوريّة المعاهدات والقوانين، والتّنظيمات ، إمّا برأي قبل أن تصبح واجبة التّنفيذ، أو بقرار في الحالة العكسيّة.

يبدي المجلس الدّستوريّ، بعد أن يخطره رئيس الجمهوريّة، رأيه وجوبا في دستوريّة القوانين العضويّة بعد أن يصادق عليها البرلمان.

كما يفصل المجلس الدّستوريّ في مطابقة النّظام الدّاخليّ لكلّ من غرفتي البرلمان للدّستور، حسب الإجراءات المذكورة في الفقرة السّابقة.

المادّة 166 : يخطر رئيس الجمهوريّة أو رئيس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ أو رئيس مجلس الأمّة، المجلس الدّستوريّ.

المادّة 167 : يتداول المجلس الدّستوريّ في جلسة مغلقة، ويعطي رأيه أو يصدر قراره في ظرف العشرين (20) يوما الموالية لتاريخ الإخطار.

يحدّد المجلس الدّستوريّ قواعد عمله.

المادّة 168 : إذا ارتأى المجلس الدّستوريّ عدم دستوريّة معاهدة أو اتّفاق، أو اتّفاقيّة، فلا يتمّ التّصديق عليها.

المادّة 169 : إذا إرتأى المجلس الدّستوريّ أنّ نصّا تشريعيّا أو تنظيميّا غير دستوريّ، يفقد هذا النّصّ أثره، ابتداء من يوم قرار المجلس.

المادّة 170 : يؤسّس مجلس محاسبة يكلّف بالرّقابة البعديّة لأموال الدّولة والجماعات الإقليميّة والمرافق العموميّة.

يعدّ مجلس المحاسبة تقريرا سنويّا يرفعه إلى رئيس الجمهوريّة.

يحدّد القانون صلاحيّات مجلس المحاسبة ويضبط تنظيمه وعمله وجزاء تحقيقاته.

الفصل الثّاني
المؤسّسات الاستشاريّة

المادّة 171 : يؤسّس لدى رئيس الجمهوريّة مجلس إسلاميّ أعلى، يتولّى على الخصوص ما يأتي :

- الحثّ على الاجتهاد وترقيته،
- إبداء الحكم الشّرعيّ فيما يُعرَض عليه،
- رفع تقرير دوريّ عن نشاطه إلى رئيس الجمهوريّة.

المادّة 172 : يتكوّن المجلس الإسلاميّ الأعلى من خمسة عشر (15) عضوا منهم الرّئيس، يعيّنهم رئيس الجمهوريّة من بين الكفاءات الوطنيّة العليا في مختلف العلوم.

المادّة 173 : يؤسّس مجلس أعلى للأمن يرأسه رئيس الجمهوريّة، مهمّته تقديم الآراء إلى رئيس الجمهوريّة في كلّ القضايا المتعلّقة بالأمن الوطنيّ.

يحدّد رئيس الجمهوريّة كيفيّات تنظيم المجلس الأعلى للأمن وعمله.

الباب الرّابع
التّعديل الدّستوريّ

المادّة 174 : لرئيس الجمهوريّة حقّ المبادرة بالتّعديل الدّستوريّ، و بعد أن يصوّت عليه المجلس الشّعبيّ الوطنيّ ومجلس الأمّة بنفس الصّيغة حسب الشّروط نفسها الّتي تطبّق على نصّ تشريعيّ، يعرض التّعديل على استفتاء الشّعب خلال الخمسين (50) يوما الموالية لإقراره.

يصدر رئيس الجمهوريّة التّعديل الدّستوريّ الّذي صادق عليه الشّعب.

المادّة 175 : يصبح القانون الّذي يتضمّن مشروع التّعديل الدّستوريّ لاغيا، إذا رفضه الشّعب.

ولا يمكن عرضه من جديد على الشّعب خلال الفترة التّشريعيّة.

المادّة 176 : إذا إرتأى المجلس الدّستوريّ أنّ مشروع أيّ تعديل دستوريّ لا يمسّ البتّة المبادئ العامّة الّتي تحكم المجتمع الجزائريّ، وحقوق الإنسان والمواطن وحرّيّاتهما، ولا يمسّ بأيّ كيفيّة التّوازنات الأساسيّة للسّلطات والمؤسّسات الدّستوريّة، وعلّل رأيه، أمكن رئيس الجمهوريّة أن يصدر القانون الّذي يتضمّن التّعديل الدّستوريّ مباشرة دون أن يَعرضه على الاستفتاء الشّعبيّ، متى أحرز ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) أصوات أعضاء غرفتي البرلمان.

المادّة 177 : يمكن ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) أعضاء غرفتي البرلمان المجتمعين معا، أن يبادروا باقتراح تعديل الدّستور على رئيس الجمهوريّة الّذي يمكنه عرضه على الاستفتاء الشّعبي.

ويصدره في حالة الموافقة عليه.

المادّة 178 : لا يمكن أيّ تعديل دستوريّ أن يمسّ :

1 - الطّابع الجمهوريّ للدّولة،
2 - النّظام الدّيمقراطيّ القائم على التّعدّديّة الحزبيّة،
3 - الإسلام باعتباره دين الدّولة،
4 - العربيّة باعتبارها اللّغة الوطنيّة والرّسميّة،
5 - الحرّيّات الأساسيّة وحقوق الإنسان والمواطن،
6 - سلامة التّراب الوطنيّ ووحدته.

أحكام انتقاليّة

المادّة 179 : تتولّى الهيئة التّشريعيّة القائمة عند إصدار هذا الدّستور وإلى غاية انتهاء مهمّتها وكذا رئيس الجمهوريّة بعد انتهاء هذه المهمّة وإلى غاية انتخاب المجلس الشّعبيّ الوطنيّ، مهمّة التّشريع بأوامر بما في ذلك في المسائل الّتي أصبحت تدخل ضمن القوانين العضويّة.

المادّة 180 : ريثما يتمّ تنصيب المؤسّسات المنصوص عليها في هذا الدّستور:

- يستمرّ سريان مفعول القوانين الّتي تتعلّق بالمواضيع الّتي تخضع لمجال القوانين العضويّة، إلى أن تعدّل أو تستبدل وفق الإجراءات المنصوص عليها في الدّستور،

- يمارس المجلس الدّستوريّ بتمثيله الحالي الاختصاصات المسندة إليه بموجب هذا الدّستور، حتّى تاريخ تنصيب المؤسّسات الممثّلة فيه. وكلّ تغيير أو إضافة يجب أن يتمّ مع مراعاة الفقرة 3 من المادّة 164 من هذا الدّستور، مع استعمال القرعة عند الحاجة،

- يمارس المجلس الشّعبيّ الوطنيّ المنتخَب السّلطة التّشريعيّة كاملة حتّى تنصيب مجلس الأمّة. ويمكن رئيس الجمهوريّة وقف إصدار القوانين المتّخذة بمبادرة من النّوّاب إلى غاية المصادقة عليها من قبَل مجلس الأمّة.

المادّة 181 : يجدّد نصف ($\frac{1}{2}$) عدد أعضاء مجلس الأمّة أثناء مدّة العضويّة الأولى عقب السّنة الثّالثة عن طريق القرعة. ويُستخلَف أعضاء مجلس الأمّة الّذين وقعت عليهم القرعة وفق الشّروط نفسها وحسب الإجراء نفسه المعمول به في انتخابهم أو تعيينهم.

لا تشمل القرعة رئيس مجلس الأمّة الّذي يمارس العهدة الأولى مدّة ستّ (6) سنوات.

المادّة 182 : يصدر رئيس الجمهوريّة نصّ التّعديل الدّستوريّ الّذي أقرّه الشّعب، وينفّذ كقانون أساسيّ للجمهوريّة.

المطبعة الرّسميّة 7، 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر

المهندسون الآتية أسماؤهم مقبولين لنيل شهادة مهندس التطبيق فى الاشغال العمومية، دفعة سنة 1983 من المدرسة الوطنية للاشغال العمومية :

- بوعلام عكروف
- سعيد أمنزوقارن
- موسى عناد
- أحمد بختي
- ناصر بلباي
- حميد بن عطية
- محمد بندو
- محمد بن كانون
- عبد الرزاق بن موسى
- نور الدين بن سحلة تالت
- عز الدين بن يونس
- مريم مسعدات
- عمر ابراهيمي
- على براهمية
- صالح بوعبيلة
- شفيق بوشلاغم
- عبد العزيز شقرون
- داودى شويعل
- جمال جنابة
- أحمد جلجلاني
- نصيرة العقون
- محمد فداق
- عبد الحميد فلاح
- جمال الدين حدانة
- أحمد قادم
- الهوارى خالفة
- محاجى كلكول
- محمد العكروط
- عبد الحق القايد
- عبد الكريم ليهوم
- منيسة مادى
- عبد العزيز مقاز
- الطيب ملال
- عبد الوهاب مسلم
- العربى سعيد مجاهد
- عبد الرحمن سالم
- موسى سفادوقو
- سعد سيود
- عبد القادر صديقى
- محمد كمال صقال
- محمد سليمانى
- البشير ثعالبة
- جبارة تسلنت
- العايش طهراوى
- سحنون زمالى.

كتابة الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري

مرسوم رقم 84 – 10 مؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

ان رئيس الجمهورية،

– بناء على تقرير كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى،

– وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 – 10 و 152 منه،

– وبمقتضى الامر رقم 66 – 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، لاسيما المادة 216 منه،

– وبمقتضى المرسوم رقم 66 – 143 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها،

– وبمقتضى المرسوم رقم 69 – 55 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن تحديد كيفيات تعيين ممثلى الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء،

– وبمقتضى المرسوم رقم 83 – 545 المؤرخ فى 17 ذى الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن تشكيل المجلس التنفيذى للولاية وتنظيمه وعمله،

يرسم مايلي :

الباب الاول

أحكام عامة

المادة الاولى : تتكون لجان متساوية الاعضاء حسب القواعد الواردة فى هذا المرسوم، فى الادارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التى يخضع موظفوها لاحكام الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

المادة 2 : يمكن أن تكون اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها فى المادة الاولى أعلاه، حسب كل سلك أو مجموعة من الاسلاك.

ويؤخذ بعين الاعتبار فى جمع الاسلاك، الضوابط الآتية :

- قطاع النشاط،
- طبيعة الوظائف،
- عدد الموظفين،
- المستوى السلمى للسلك،
- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.

توضع كل لجنة متساوية الاعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا ومسكها مع مراعاة أحكام المادة 29 أدناه.

المادة 3 : تشمل اللجان المتساوية الاعضاء عددا متساويا من ممثلى الادارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون.

ينتخب ممثلو الموظفين حسب الكيفيات التى حددها المرسوم رقم 69 ـ 55 المؤرخ فى 13 مايو سنة 1969 المذكور أعلاه.

المادة 4 : تتكون اللجان المتساوية الاعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء اضافيين يتساوون فى العدد مع الدائمين.

ولا يشارك الاعضاء الاضافيون في الاجتماعات الا اذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين.

يحدد قرار يصدر عن كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى عدد أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء حسب عدد الموظفين.

المادة 5 : يعين أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء لمدة ثلاث (3) سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم.

ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها فى فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالى المعنى بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى حتى يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح فى آن واحد.

ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطوير مدة ستة أشهر. غير أنه فى حالة ما اذا طرأ تعديل على هيكل أحد الاسلاك، أمكن انهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالى المعنى دون اشتراط المدة.

يباشر الاعضاء الجدد مهامهم فى حالة تجديد أحدى اللجان المتساوية الاعضاء، فى التاريخ الذى تنتهى فيه عضوية الاعضاء الذين سبقوهم، تطبيقا للاحكام السالفة الذكر.

المادة 6 : اذا انقطعت عضوية أحد الاعضاء الدائمين فى لجنة متساوية الاعضاء بسبب وفاته أو استقالته أو عطلته الطويلة الامد أو احالته على الاستيداع أو أى سبب آخر، تنتهى به المهام التى عين أو انتخب من أجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط التى ينص عليها هذا المرسوم حتى يكون عضوا فى لجنة متساوية الاعضاء، يعين خلفه الاضافى عضوا دائما مكانه ريثما تجدد اللجنة.

المادة 7 : يعين ممثلوا الادارة فى اللجان المتساوية الاعضاء بقرار من الوزير أو الوالى المعنى خلال الخمسة عشرة (15) يوما الموالية لاعلان نتائج انتخاب ممثلى الموظفين، ويختارون من بين موظفى الادارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الادارة، ولهم رتبة تساوى على الاقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة. ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولى رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 الآتية :

واذا كان أحد الاسلاك وزاريا مشتركا، فان ممثلى الادارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى حسب الشروط ذاتها الواردة فى المقطع السابق.

ولا تشترط صفة الترسيم فى ممثلى الادارة الذين يشغلون احدى الوظائف السامية المنصوص عليها فى المادة 9 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

أما اذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف، فى الادارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلى هذه الادارة من بين الموظفين الادنى رتبة منهم مباشرة.

المادة 8 : تجرى الانتخابات لتعيين ممثلى الموظفين فى اللجنة المتساوية الاعضاء قبل أربعة (4) أشهر على الاكثر وخمسة عشر (15) يوما على الاقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الاعضاء الحاليين الا اذا كان تجديد احدى اللجان مقدما. ويحدد تاريخ هذه الانتخابات الوزير أو الوالى المعنى.

المادة 9 : يمكن الرجوع الى اللجان المتساوية الاعضاء فى جميع المسائل ذات الطابع الفردى الناتجة عن تطبيق الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، ويجب الرجوع اليها فى المسائل التالية :

ـ تمديد التمرين،

ـ الترقية فى الدرجة أو الرتبة،

ـ الانتداب التلقائى والنقل الاجبارى،

ـ الاحالة على الاستيداع لاسباب شخصية،

ـ العقوبات من الدرجة الثانية،

ـ الجدول السنوى لحركة التنقلات المنصوص عليه فى المادة 53 من القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية،

ـ الادراج فى أحد أسلاك الانتداب.

المادة 10 : تعد الآراء التى تدلى بها اللجان المتساوية الاعضاء استشارة الا فى الحالات الآتية التى تكتسى فيها طابعا الزاميا :

ـ الانتداب التلقائى أو النقل الاجبارى اللذان يعترض عليهما العون المعنى،

ـ رفض قبول الاستقالة،

ـ الترقية فى الدرجة أو الرتبة،

ـ التنزيل فى الرتبة أو الدرجة أو الاحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع ابقاء حقوق المعاش أو الغائها.

المادة 11 : تترأس اللجان المتساوية الاعضاء السلطة التى تنصب لديها.

غير أنه يمكن الرئيس فى حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الادارة الاكثر أقدمية فى أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمى.

المادة 12 : تعد كل لجنة متساوية الاعضاء نظامها الداخلى ثم تعرضه على الوزير أو الوالى المعنى للموافقة.

يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الادارة غير عضو فيها.

ويمكن اللجنة أن تعين أحد ممثلى الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد.

يحرر محضر اثر كل اجتماع.

المادة 13 : تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابى من ثلث أعضائها الدائمين على الاقل، ومرتين فى السنة على الاقل مهما يكن الامر.

المادة 14 : يعرض رئيس كل لجنة متساوية الاعضاء جميع المسائل الداخلة فى اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الاقل نصف عدد ممثلى الموظفين أو بطلب من الادارة أو المعنيين أنفسهم. وتبدى رأيها بأغلبية الاعضاء الحاضرين.

اذا وقع الانتخاب فانه يكون بالاقتراع السرى، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة. وفى حالة تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ما عدا فى حالة الانضباط التى تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

المادة 15 : اجتماعات اللجان المتساوية الاعضاء ليست علنية.

المادة 16 : تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء فى جمعية عامة الا اذا عرضت عليها اقتراحات النقل أو المسائل الناتجة عن تطبيق المواد 54 و 56 و 68 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

وعندما تعرض على اللجان المتساوية الاعضاء مسائل تخضع للمواد المبينة فى المقطع السابق لا يتداول فى شأنها الا الاعضاء الدائمون وان اقتضى الامر اخلافهم الذين يمثلون السلك الذى ينتمى اليه الموظف المعنى وكذلك العدد المساوى من ممثلى الادارة.

فى حالة التحاق موظفين ينتمون الى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الاعضاء المكلفة باعداد الجدول ممثلين (2) للموظفين يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بتلك الاسلاك. وفى هذه الحالة، لا يشارك فى المداولات الا الاعضاء الدائمون وان اقتضى الامر أخلافهم الذين يمثلون السلك الذى ينتمى اليه الموظف الذى تدرس حالته وكذلك الاعضاء الدائمون أو الاضافيون الذين يمثلون السلك الذى يعلوه مباشرة.

لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم فى جدول الترقية فى مداولات اللجنة.

المادة 17 : يعلم الوزير أو الوالى المعنى، كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى بأية صعوبة تعترض عمل اللجان.

المادة 18 : يجب على الادارات أن توفر للجان المتساوية الاعضاء جميع الوسائل المادية والوثائق والاوراق اللازمة لممارسة مهامها قانونيا.

ويجب على أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء أن يلتزموا باحترام السر المهنى بخصوص جميع الوقائع والوثائق التى يطلعون عليها بحكم صفتهم. وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها ابعادهم من اللجان المتساوية الاعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التى يمكن أن تلحقهم طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 19 : لا تصح مداولات اللجان المتساوية الاعضاء، الا اذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليها فى المادة 13 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، وفى هذا المرسوم والنظام الداخلى.

يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الاقل، واذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها اذا حضر نصف عدد أعضائها.

المادة 20 : يمكن حل احدى اللجان بالكيفية نفسها التى تم بها تكوينها. وتشكل عندئذ لجنة جديدة فى أجل شهرين حسب الشروط الواردة فى المادتين 4 و 7 أعلاه.

المادة 21 : لا يترتب على صفة العضوية فى احدى اللجان المتساوية الاعضاء، الحق فى أجر الا أنه يمكن دفع مصاريف النقل والاقامة، الى المعنيين حسب الشروط التى يحددها التنظيم المعمول به.

المادة 22 : تنصب فى كل قطاع وزارى ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالى أو ممثله.

المادة 23 : يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلى الادارة، ويعينون من بين الاعوان الذين ينتمون الى أحد الاسلاك المصنفة فى السلم 13 على الاقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلى الموظفين الذين يعينون من بين الاعضاء المنتخبين فى اللجان المتساوية الاعضاء المركزية أو الولائية.

يتراوح عدد ممثلى كل طرف بين 5 الى 7.

يحدد كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى بقرار، كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 24 : يمكن الادارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤوا الى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما فى حالة القرارات التأديبية الآتية فقط :

- التنزيل فى الرتبة أو الدرجة،
- الاحالة على التقاعد الاجبارى،
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش،
- التسريح مع الغاء حقوق المعاش.

المادة 25 : يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة فى أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية اليها وذلك قصد ابطال الآراء المتنازع فيها التى تصدرها اللجان أو اثباتها أو تعديلها.

يكون للطعن المرفوع فى الاجل المنصوص عليه أعلاه، آثر تعليق العقوبة الصادرة.

الباب الثانى

اللجان المتساوية الاعضاء فى الادارة المركزية

المادة 26 : يكون فى الادارات المركزية، الاعوان الذين ينتمون الى سلك واحد، من اختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء. ويمكن عند الحاجة تكوين لجنة متساوية الاعضاء مشتركة بين عدة أسلاك للموظفين حسب الشروط المحددة فى المادة 2 أعلاه.

المادة 27 : تنشأ اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها فى المادة السابقة بقرار من الوزير المعنى بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى.

المادة 28 : تنشأ لجان الطعن التابعة للادارة المركزية حسب الشروط المحددة فى المادة السابقة. وتختص بفحص الطعون التى يرفعها الاعوان العاملون فى الادارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية، والاعوان الذين ينتمون الى السلم 13 فما فوقه الذين يمارسون مهامهم فى الولايات.

الباب الثالث
اللجان المتساوية الاعضاء الولائية

المادة 29 : يخضع الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الولايات والمؤسسات العمومية الولائية، الى اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة.

تحول آراء اللجان المنشأة بهذه الطريقة فيما يخص الاسلاك المصنفة فى السلم 13 فما فوقه، الى السلطة التى لها صلاحية التعيين والتسيير التى تتخذ القرار الملائم.

المادة 30 : يمكن أن تكون بقرار من الوالى بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى لدى الوالى لجنة متساوية الاعضاء لدى مدير المجلس التنفيذى المعنى لجان متساوية الاعضاء تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين. واذا كان عدد الموظفين لا يسوغ تكوين لجنة لكل سلك تعين جميع هذه الاسلاك تطبيقا لاحكام المادة 2 أعلاه.

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان المتساوية الاعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فما فوق، الا لدى الوالى.

المادة 31 : تنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالى. وتختص بالنظر فى الطعون التى يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الهياكل التابعة للولاية الذين ينتمون الى السلالم من 1 الى 12، وفى المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

المادة 32 : تلغى أحكام المرسوم رقم 66 ـ 143 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

المادة 33 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984.

الشاذلى بن جديد

مرسوم رقم 84 ـ 11 مؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على تقرير كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 ـ 10 و 152 منه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، لاسيما المادة 216 منه،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 69 ـ 55 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن تحديد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 84 ـ 10 المؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 الذى يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،

يرسم ما يلى :

المادة الاولى : يعد ناخبين بعنوان لجنة متساوية الاعضاء معينة، الموظفون الذين هم فى خدمة فعلية المنتمون الى السلك المدعو ليمثل فى اللجنة المذكورة.

أما الموظفون المنتدبون فينتخبون فى سلكهم الاصلى.

الباب الثالث

اللجان المتساوية الاعضاء الولائية

المادة 29 : يخضع الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الولايات والمؤسسات العمومية الولائية، الى اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة.

تحول آراء اللجان المنشأة بهذه الطريقة فيما يخص الاسلاك المصنفة فى السلم 13 فما فوقه، الى السلطة التى لها صلاحية التعيين والتسيير التى تتخذ القرار الملائم.

المادة 30 : يمكن أن تكون بقرار من الوالى بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى لدى الوالى لجنة متساوية الاعضاء لدى مدير المجلس التنفيذى المعنى لجان متساوية الاعضاء تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين. واذا كان عدد الموظفين لا يسوغ تكوين لجنة لكل سلك تعين جميع هذه الاسلاك تطبيقا لاحكام المادة 2 أعلاه.

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان المتساوية الاعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فما فوق، الا لدى الوالى.

المادة 31 : تنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالى. وتختص بالنظر فى الطعون التى يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الهياكل التابعة للولاية الذين ينتمون الى السلالم من 1 الى 12، وفى المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

المادة 32 : تلغى أحكام المرسوم رقم 66 ـ 143 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

المادة 33 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984.

الشاذلى بن جديد

مرسوم رقم 84 ـ 11 مؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على تقرير كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 ـ 10 و 152 منه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، لاسيما المادة 216 منه،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 69 ـ 55 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن تحديد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 84 ـ 10 المؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 الذى يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،

يرسم ما يلى :

المادة الاولى : يعد ناخبين بعنوان لجنة متساوية الاعضاء معينة، الموظفون الذين هم فى خدمة فعلية المنتمون الى السلك المدعو ليمثل فى اللجنة المذكورة.

أما الموظفون المنتدبون فينتخبون فى سلكهم الاصلى.

المادة 2 : يمكن، لتأدية عمليات الانتخاب، توزيع الناخبين على فروع اقتراع بقرار من الوزير أو الوالي المعني.

يضبط قائمة الناخبين المدعوين الى التصويت في أحد فروع الانتخاب، رئيس المصلحة التي يوضع لديها الفرع المذكور. وتعلق هذه القائمة في فرع الانتخاب قبل عشرين (20) يوما على الاقل من التاريخ المحدد للانتخاب.

يمكن الناخبين خلال الايام الثمانية (8) التي تلي تعليق القائمة، أن يتحققوا من التسجيلات وان اقتضى الامر أن يقدموا طلبات التسجيل. كما يمكنهم في الاجل نفسه وطوال ثلاثة (3) أيام ابتداء من انتهاء الاجل أي 11 يوما في المجموع بعد تاريخ التعليق اعتراضات على التسجيلات أو الاغفالات الواقعة في القائمة الانتخابية.

ويبت الوزير أو الوالي المعني في الاعتراضات الواردة دونما تعطيل.

المادة 3 : يمكن أن ينتخب باسم احدى اللجان المتساوية الاعضاء المعينة، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة.

غير أنه لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة طويلة الامد بمقتضى المادة 39 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، ولا الذين عوقبوا بالتنزيل في الرتبة أو الاقصاء المؤقت من الوظيفة الا اذا أصدر العفو عنهم أو ألغيت العقوبة المسلطة عليهم حسب الشروط المنصوص عليها في المرسوم رقم 66 ـ 152 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالاجراءات التأديبية، ولا الذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية الانتخاب.

يجب على المترشحين أن يمارسوا مهامهم في المقاطعة الاقليمية المقصودة منذ ستة أشهر على الاقل من تاريخ الاقتراع.

المادة 4 : يسجل المترشحون للانتخابات في قائمة وحيدة تحتوي على عدد من الالقاب يساوي عدد المترشحين، غير أن عدد هؤلاء لا يمكن أن يقل بأية حال من الاحوال عن ضعف عدد المناصب المطلوب شغلها.

يجب ايداع القائمة قبل خمسة أسابيع على الاقل من التاريخ المحدد لاجراء الانتخابات. ويجب أن يرد في كل قائمة للمترشحين لقب أحد الموظفين المؤهل لتمثيلهم في جميع العمليات الانتخابية ويكون مقيما في المكان الذي يجري فيه فرز الاقتراع.

كما يجب أن يكون ايداع كل قائمة، مصحوبا بتصريح الترشح موقع من كل مترشح.

المادة 5 : تعرض كل قائمة على الدراسة في الامانة الدائمة للجنة المركزية فيما يخص الادارة المركزية وعلى المحافظة فيما يخص الجماعات المحلية خلال أسبوع من تاريخ الايداع.

واذا لم تدل الامانة الدائمة للجنة المركزية أو المحافظة برأي مخالف خلال خمسة عشر يوما، فان سكوتها يعد موافقة.

ولا يقدم مترشحون جدد في حالة عدم الموافقة خلال الاجل المنصوص عليه الذي ينجر عنه سحب عدد من المترشحين يساوي ثلث عدد المناصب المطلوب شغلها أو يقل عنه.

واذا تعدى عدد المترشحين غير المعتمدين ثلث عدد المناصب المطلوب شغلها، تقدم قائمة جديدة من المترشحين حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه.

المادة 6 : تعد أوراق التصويت حسب نموذج تقدمه الادارة وتسلم الاوراق الى رئيس المصلحة الذي وضع له فرع الانتخاب بعدد يساوي على الاقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية بكل فرع. وتسلم الادارة هذه الاوراق الى الموظفين



المسموح لهم بالتصويت فى فروع الانتخاب المنصوص عليها فى المادة 2 من هذا المرسوم.

المادة 7 : يحدث مكتب تصويت مركزى لكل لجنة يعتزم تكوينها.

كما يمكن أن تكون مكاتب تصويت فى فرع الانتخاب المنصوص عليها فى المادة 2 من هذا المرسوم، حسب الحالة، بقرار من الوزير أو الوالى المعنى. فى هذه الحالة ترسل الاصوات المحصل عليها فى فروع الانتخاب، فى ظرف يختمه رئيس المصلحة الذى وضع لديه الفرع، الى مكتب خاص للانتخاب ان وجد أو الى مكتب مركزى ان لم يوجد هذا المكتب الخاص.

وتقوم مكاتب الانتخاب الخاصة، فى حالة وجودها بفرز الاصوات وتسلم النتائج الى مكتب الانتخاب المركزى. كما يقوم هذا المكتب المركزى بفرز الاصوات اذا لم تكن هناك مكاتب الانتخاب الخاصة. وفى جميع الاحوال يقوم باعلان النتائج ويضم المكتب المركزى للانتخاب وعند الاقتضاء مكاتب الانتخاب الخاصة، رئيسا وكاتبا عاما يعينهما الوزير أو الوالى المعنى ومندوبا عن قائمة المترشحين.

المادة 8 : تجرى عمليات الانتخاب علانية فى محلات العمل وخلال أوقات العمل.

ويتم الانتخاب بالتصويت السرى داخل ظرف.

ويمكن الناخبين أن يقوموا بما يأتى :

أ) أن يختاروا من بين المترشحين الذين وردت أسماؤهم فى القائمة، فى حدود عدد المترشحين المطلوب انتخابهم،

ب) التصويت الابيض.

يمكن الانتخاب بالمراسلة حسب الشروط التى تحددها القرارات المنصوص عليها فى المادة 2 من المرسوم.

المادة 9 : يحدد مكتب التصويت ما يأتى :

- عدد الاصوات المشاركة فى الانتخاب،
- عدد الاصوات التى حصل عليها كل مترشح،
- العدد الاجمالى للاوراق البيضاء،
- العدد الاجمالى للاوراق الملغاة.

وتعتبر ملغاة جميع الاصوات المشاركة بأوراق ممزقة أو تحمل أية علامات وكذلك الاصوات التى تعين عددا من المترشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها.

والظروف التى لا تحتوى على أوراق التصويت تعد تصويتا أبيض.

المادة 10 : يعلن مكتب التصويت انتخاب المترشحين الدائمين والاضافيين تباعا حسب الترتيب التنازلى لعدد الاصوات التى أحرزها كل واحد منهم فى حدود عدد المناصب المطلوب شغلها لكل سلك من الاسلاك.

المادة 11 : تعد مكاتب التصويت محضرا للعمليات الانتخابية وترسله فورا الى الوزير أو الوالى المعنى.

المادة 12 : تبلغ الاعتراضات على صلاحية العمليات الانتخابية فى أجل خمسة أيام، ابتداء من اعلان النتائج، الى الوزير أو الوالى المعنى الذى يبت فيها خلال ثمانية أيام، ما عدا الطعون التى تقدم الى الجهة القضائية المختصة.

المادة 13 : تلغى أحكام المرسوم رقم 69 — 55 المؤرخ فى 13 مايو سنة 1969 المذكور أعلاه.

المادة 14 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984.

الشاذلى بن جديد

أوامـــر

أمر رقم 06 –03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لا سيّما المواد 51 و122 – 26 و124 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 74 – 103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 76 – 111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 90– 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 3 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 97 – 03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

– وبمقتضى القانون رقم 99 – 07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالمجاهد والشهيد،

– وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي نصّه :

الباب الأول
أحكام عامة

المادة الأولى : يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

الفصل الأول
مجال التطبيق

المادة 2 : يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

المادة 3 : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الإتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام.

الفصل الثاني
العلاقة القانونية الأساسية

المادة 4 : يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

المادة 5 : تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

المادة 6 : يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

المادة 7 : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

المادة 8 : تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية :

– المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

المادة 9 : كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

الفصل الثالث
المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة

المادة 10 : زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا.

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 11 : تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق :

– القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي،

– النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

المادة 12 : تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم.

المادة 13 : يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين.

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع، بصفة استثنائية، من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.

المادة 14 : يستفيد شاغلو المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 15 : تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

المادة 16 : يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.

المادة 17 : تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة وشروط التعيين فيها والحقوق والواجبات المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم.

المادة 18 : لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة.

الفصل الرابع
الأنظمة القانونية الأخرى للعمل

المادة 19 : تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أوالخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 20 : يمكن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية :

– في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين ،

– لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

المادة 21 : يمكن، بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

المادة 22 : يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أوالحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

المادة 23 : يحتفظ الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف.

المادة 24 : تحدد عن طريق التنظيم كيفيات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى21 أعلاه، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المادة 25 : يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب الثاني
الضمانات وحقوق الموظف و واجباته

الفصل الأول
الضمانات و حقوق الموظف

المادة 26 : حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

المادة 27 : لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية .

المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية ، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أوإهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية .

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

الفصل الثاني
واجبات الموظف

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.

المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

المادة 43 : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثرعلى استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة ، و ذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه.

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون مماطلة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

الباب الثالث
الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

المادة 55 : الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العمومية هي :

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية،
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،
- هيئات المشاركة والطعن.

الفصل الأول
الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

المادة 56 : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة، تكلف على وجه الخصوص بما يأتي :

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدابير اللازمة لتنفيذها،
- السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه،
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتّصلة بتسيير المسار المهني للموظفين،
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات،
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
- تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية.

المادة 57 : تحدد صلاحيات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية و تنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني
المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

المادة 58 : تنشأ هيئة للتشاور تسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية".

المادة 59 : يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بما يأتي :

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي،
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية،
- اقتراح كل تدبيرمن شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

كما يستشار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.

المادة 60 : يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن :

- الإدارات المركزية في الدولة،
- المؤسسات العمومية،
- الجماعات الإقليمية،
- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه.

كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.

تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

المادة 61 : يرفع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية تقريرا سنويا عن وضعية الوظيفة العمومية.

الفصل الثالث

هيئات المشاركة والطعن

المادة 62 : تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

- لجان إدارية متساوية الأعضاء،
- لجان طعن،
- لجان تقنية.

المادة 63 : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية .

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أوممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

المادة 64 : تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

المادة 65 : تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في لجان الطعن.

المادة 66 : يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المادة 67 : تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 68 : يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، يجرى دور ثان للانتخابات.

و في هذه الحالة، يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح. و يصحّ حينئذ الإنتخاب مهما يكن عدد المصوتين.

المادة 69 : عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المادة 70 : تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

المادة 71 : تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في اللجان التقنية.

المادة 72 : يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

المادة 73 : تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلها و تنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كيفيات سير الانتخابات، عن طريق التنظيم.

الباب الرابع

تنظيم المسار المهني

الفصل الأول

التوظيف

المادة 74 : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.

المادة 75 : لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

– أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

– أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

المادة 76 : يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 77 : يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

المادة 78 : تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.

المادة 79 : يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

المادة 80 : يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

– المسابقة على أساس الاختبارات،

– المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،

– الفحص المهني،

– التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

المادة 81 : يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الإختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

المادة 82 : تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه و إجرائها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

التربص

المادة 83 : يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.

المادة 84 : يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته.

المادة 85 : بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :

– إما ترسيم المتربص في رتبته،

– وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخرلنفس المدة و لمرة واحدة فقط،

– وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 86 : يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 87 : يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.

المادة 88 : لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

المادة 89 : لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

المادة 90 : فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات و للتقاعد.

المادة 91 : تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 92 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث

التسيير الإداري للمسار المهني للموظف

المادة 93 : يتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف.

يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف. وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار.

يتم استغلال الملف الإداري لتسيير الحياة المهنية للموظف فقط.

يجب ألاّ يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني.

المادة 94 : يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها و شروط استعمالها عن طريق التنظيم.

المادة 95 : تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 96 : يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

يحدد محتوى هذه النشرة الرسمية وخصائصها عن طريق التنظيم.

الفصل الرابع
تقييم الموظف

المادة 97 : يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.

المادة 98 : يهدف تقييم الموظف إلى :

- الترقية في الدرجات،
- الترقية في الرتبة،
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء،
- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

المادة 99 : يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية،
- الكفاءة المهنية،
- الفعالية و المردودية،
- كيفية الخدمة.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

المادة 100 : تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.

المادة 101 : تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة.

يتم التقييم بصفة دورية. وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة.

المادة 102 : تبلّغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.

تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف.

المادة 103 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس
التكوين

المادة 104 : يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.

المادة 105 : تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم.

الفصل السادس
الترقية في الدرجات و الترقية في الرتب

المادة 106 : تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم.

المادة 107 : تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،
- بعد تكوين متخصص،

– عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني،

– على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 108 : يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في إطار أحكام المادة 107 أعلاه، من التربص.

المادة 109 : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة.

المادة 110 : تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 أعلاه، عن طريق القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 111 : يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل السابع

الأوسمة الشرفية والمكافآت

المادة 112 : يمكن أن يسلم الموظفون أوسمة شرفية ومكافآت في شكل ميداليات استحقاق أو شجاعة و شهادات وزارية.

تحدد طبيعة الأوسمة الشرفية والمكافآت وخصائصها و كيفيات منحها عن طريق التنظيم .

المادة 113 : يمكن الموظف الذي قام أثناء تأديته مهامه بعمل شجاع مثبت قانونا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة، أن يستفيد من أوسمة شرفية و/أو مكافآت، بعد استشارة لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة الوزارية المختصة.

يحدد تشكيل هذه اللجنة وسيرها و صلاحياتها الخاصة عن طريق التنظيم .

الباب الخامس

التصنيف – الراتب

المادة 114 : تنقسم المجموعات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل الموظفين.

يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته.

يخصص لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المحصل عليها من الموظف .

المادة 115 : تشكل الأصناف والدرجات والأرقام الاستدلالية المقابلة لها الشبكة الاستدلالية للرواتب.

يحدد عدد الأصناف، والحد الأدنى والأقصى لكل صنف وعدد الدرجات وكذا قواعد الترقية في الدرجات عن طريق التنظيم.

المادة 116 : يمكن أن تصنف بعض رتب المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر التي يتطلب الالتحاق بها مستوى تأهيل عال، في أقسام خارج الصنف تتضمن درجات وأرقام استدلالية كما هو منصوص عليها في المادتين 114 و115 أعلاه.

المادة 117 : إذا لم ينص قانون أساسي خاص على إمكانية ترقية موظف ينتمي إلى سلك ذي رتبة وحيدة، تمنح نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 118 : تحدد القوانين الأساسية الخاصة تصنيف كل رتبة.

المادة 119 : يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من :

– الراتب الرئيسي،

– العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 120 : يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.

المادة 121 : يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 122 : يتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها.

وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية.

المادة 123 : تحدد على التوالي قيمة النقطة الاستدلالية وكذا المعايير التي تضبط تطورها بمرسوم.

المادة 124 : تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل.

تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء.

المادة 125 : زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه.

المادة 126 : تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم.

الباب السادس

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله

المادة 127 : يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

1 – القيام بالخدمة،

2 – الانتداب،

3 – خارج الإطار،

4 – الإحالة على الاستيداع،

5 – الخدمة الوطنية.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم ، في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه.

الفصل الأول

وضعية القيام بالخدمة

المادة 128 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر .

المادة 129 : ويعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف :

– الموجود في عطلة سنوية،

– الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،

– الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،

– المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر،

– الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط ،

– الذي استدعي في إطار الاحتياط،

– الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

المادة 130 : يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 131 : يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها و يستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية.

المادة 132 : تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

وضعية الانتداب

المادة 133 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

الانتداب قابل للإلغاء.

المادة 134 : يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

– وظيفة عضو في الحكومة،

– عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،

– وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،

– عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،

– متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،

– تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

– متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 135 : يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

– نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية،

– وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،

– مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

المادة 136 : يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة ، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات .

غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

المادة 137 : يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.

يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها.

غير أنه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 138 : يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

المادة 139 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث
وضعية خارج الإطار

المادة 140 : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه ، في وظيفة لايحكمها هذا القانون الأساسي.

المادة 141 : لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر.

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات.

لا يستفيد الموظفون ا لذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات .

المادة 142 : يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أوالهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.

المادة 143 : يعاد إدماج الموظف عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد.

المادة 144 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام المادتين 141 و 142 أعلاه، عن طريق التنظيم .

الفصل الرابع
وضعية الإحالة على الاستيداع

المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

المادة 146 : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

– في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

– للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

– للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

– لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

المادة 147 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون .

بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

المادة 148 : يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ،لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.

المادة 149 : تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة(6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

المادة 150 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

المادة 151 : يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.

المادة 152 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

المادة 153 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

وضعية الخدمة الوطنية

المادة 154 : يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " .

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد.

ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

المادة 155 : يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد.

و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

الفصل السادس

حركات نقل الموظفين

المادة 156 : يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي. وتتم في حدود ضرورات المصلحة .

كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية و أقدميتهم و كذا كفاءتهم المهنية.

المادة 157 : يمكن نقل الموظف بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة.

المادة 158 : يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و لو بعد إتخاذ قرار النقل. و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

المادة 159 : يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

الباب السابع

النظام التأديبي

الفصل الأول

المبادئ العامة

المادة 160 : يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 161 : يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

المادة 162 : تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

الفصل الثاني
العقوبات التأديبية

المادة 163 : تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :

1 - الدرجة الأولى :

- التنبيه،
- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ.

2 - الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،
- الشطب من قائمة التأهيل.

3 - الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
- التنزيل من درجة إلى درجتين،
- النقل الإجباري.

4 - الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
- التسريح.

المادة 164 : يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 165 : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المادة 166 : يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

المادة 167 : يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

المادة 168 : يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلاّ إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

ويبلّغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه.

في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية ، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

المادة 169 : يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.

ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

المادة 170 : تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة.

يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

المادة 171 : يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.

المادة 172 : يبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري .

المادة 173 : في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.

المادة 174 : يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

المادة 175 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

المادة 176 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أوالثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرا ر العقوبة.

و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون ، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة .

وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

الفصل الثالث
الأخطاء المهنية

المادة 177 : تعرّف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي :

- أخطاء من الدرجة الأولى،
- أخطاء من الدرجة الثانية،
- أخطاء من الدرجة الثالثة،
- أخطاء من الدرجة الرابعة.

المادة 178 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

المادة 179 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1 - المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2 - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

المادة 180 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1 - تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

2 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،

3 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

4 - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

5 - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

المادة 181 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1 - الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أومعنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

3 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

4 - إتلاف و ثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

المادة 182 : توضّح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك، و تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه.

المادة 183 : تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 184 : إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 185 : لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

الباب الثامن
المدة القانونية للعمل - أيام الراحة القانونية

الفصل الأول
المدة القانونية للعمل

المادة 186 : تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات و الإدارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 187 : يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/ أو خطيرة .

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 188 : يمكن مطالبة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك بتأدية مهامهم ليلا بين الساعة التاسعة ليلا (21.00) والساعة الخامسة صباحا (5.00) وذلك نظرا لخصوصية المصلحة ووفقا لشروط تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 189 : مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل إضافية.

يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة و بصفة استثنائية.

ولا يمكن بأية حال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20 ٪ من المدة القانونية للعمل.

المادة 190 : تحدد شروط العمل الليلي وكيفيات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا الحقوق المرتبطة بها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني
أيام الراحة القانونية

المادة 191 : للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

المادة 192 : للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 193 : يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب التاسع
العطل - الغيابات

الفصل الأول
العطل

المادة 194 : للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

المادة 195 : يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 196 : تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة.

بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة .

المادة 197 : تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل.

المادة 198 : كل فترة تساوي أربعة و عشرين (24) يوما أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف.

المادة 199 : يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة.

المادة 200 : لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية.

المادة 201 : توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر.

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادة 202 : لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية.

المادة 203 : يمكن الإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا.

المادة 204 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية :

- فترة العمل الفعلي،
- فترة العطلة السنوية،
- فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192 أعلاه،
- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل،
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

المادة 205 : لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب.

المادة 206 : يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها، من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة ، اذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به، إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين.

الفصل الثاني
الغيابات

المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي .

المادة 208 : يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق ، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية :

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة ، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،
- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

المادة 209 : يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر،إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :

- زواج الموظف،
- ازدياد طفل للموظف،

- ختان ابن الموظف،
- زواج أحد فروع الموظف،
- وفاة زوج الموظف،
- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المادة 213 : تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

المادة 215 : يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.

الباب العاشر
إنهاء الخدمة

المادة 216 : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
- فقدان الحقوق المدنية،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- العزل،
- التسريح ،
- الإحالة على التقاعد،
- الوفاة.

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

المادة 217 : الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 218 : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

المادة 219 : يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري . و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

المادة 220 : لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

الباب الحادي عشر
أحكام انتقالية ونهائية

المادة 221 : تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و مجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.

المادة 222 : تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المادة 223 : يطبق نظام التصنيف والمرتبات المنصوص عليه في المواد من 114 إلى 126 من هذا الأمر، مع احترام الحقوق المكتسبة للموظفين.

المادة 224 : ينشر هذا الأمر في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرر بالجزائر في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

عبد العزيز بوتفليقة

قوانين وأوامر

امر رقم 74 ـ 103 مؤرخ فى أول ذى القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء،

ـ بمقتضى الامرين رقم 65 ـ 182 ورقم 70 ـ 53 المؤرخين فى 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 و 18 جمادى الاولى عام 1390 الموافق 21 يوليو سنة 1970 والمتضمنين تاسيس الحكومة،

ـ وبمقتضى الامر رقم 68 ـ 82 المؤرخ فى 18 محرم عام 1388 الموافق 16 ابريل سنة 1968 والمتضمن سن الخدمة الوطنية، بما فيه مجموع النصوص التشريعية أو التنظيمية التى تسوده،

يأمر بما يلى :

المادة الاولى : يتألف قانون الخدمة الوطنية من الاحكام المتعلقة بتنظيم الخدمة الوطنية وسيرها وكذلك من الاحكام المتعلقة بالقانون الاساسى للمدعو للخدمة الوطنية والمرفقة بهذا الامر.

المادة 2 : يحل هذا الامر والقانون المرفق به، محل مجموع النصوص التشريعية أو التنظيمية التى تخضع لها الخدمة الوطنية، باستثناء الامر رقم 68 ـ 82 المؤرخ فى 18 محرم عام 1388 الموافق 16 ابريل سنة 1968 المشار اليه أعلاه والذى يستمر فى انتاج مفاعيله، مع مراعاة التحفظ بالنسبة للمادة 4 الملغاة بمقتضى التشريع المتعلق بالخدمة المدنية.

المادة 3 : ينشر هذا الامر فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

وحرر بالجزائر فى اول ذى القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974.

هوارى بومدين

قانون الخدمة الوطنية

الاحكام العامة

الفصل الاول
التحديد والمبادىء

المادة الاولى : ان الخدمة الوطنية الزامية بالنسبة لجميع الاشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية والمكملين 19 عاما من عمرهم.

وهى على قدم المساواة تجاه الجميع.

المادة 2 : تشتمل الخدمة الوطنية على المساهمة الفعلية والكاملة لجميع المواطنين فى انجاز الاهداف العليا للثورة، والاهداف ذات الفائدة الوطنية والمتعلقة بسير مختلف القطاعات الاقتصادية والادارية وكذلك باحتياجات الدفاع الوطنى.

المادة 3 : مدة الخدمة الوطنية سنتان متعاقبتان ومستمرتان.

المادة 4 : يعد المدعوون للخدمة الوطنية مجندين عندما يستجيبون لدعوة المحافظة السامية للخدمة الوطنية ويلتحقون بالقطعة أو الهيئة المعينين فيها.

ويحررون عند انقضاء مدة الخدمة الوطنية.

المادة 5 : لا يحسب كخدمة فعلية الوقت الذى يقضيه المدعوون للخدمة الوطنية فى السجون العسكرية أو سريات أشغال الهندسة أو الوقت الذى يتغيبون فيه بصفة غير مشروعة.

المادة 6 : ان العناصر التى تعاقب بالتوقيف الشديد أو السجن المنفرد لمدة تزيد عن ثلاثين يوما يحتفظ بها عقب تحريرها من صفها، لمدة تساوى نصف مدة عقوبتها.

المادة 7 : كل مدة اعتقال احتياطى متبوع بحكم يتضمن منع المحاكمة أو البراءة أو الادانة مع وقف التنفيذ، تعد كخدمة فعلية وتدخل فى حسابها.

المادة 8 : ان كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته تجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن له الحصول على وظيفة فى الادارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها، وفى الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والهيئات العمومية وفى القطاع المسير ذاتيا وكذا فى المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة.

الا ان المواطنين غير التابعين لصف فى قيد التكوين، المولودين قبل أول يوليو سنة 1949 وليس لهم صفة طالب أو تلميذ وكذا غير المعنيين، يمكن لهم الحصول على وظيفة عمومية أو خاصة دون تقديم الاثبات المنصوص عليه فى الفقرة الاولى من هذه المادة.

ويمكن توظيف الطلبة والتلاميذ المتخرجين من المدارس العليا ومؤسسات التكوين المهنى التى تنص قوانينها الاساسية

على شروط التعيين فى حالة نجاحهم فى امتحان التخرج، من قبل المصالح الوزارية المعنية ليوضعوا عند تجنيدهم فى وضعية تدعى «الخدمة الوطنية» وذلك ضمن الشروط المحددة بموجب النصوص ذات الطابع التشريعى أو التنظيمى السارى المفعول.

المادة 9 : يعتبر كل مواطن متطوع فى صفوف الجيش الوطنى الشعبى طوال مدة تساوى أو تزيد عن عامين كأنه قد قام بالتزاماته تجاه الخدمة الوطنية .

المادة 10 : لا يجبر على القيام بالالتزامات الخاصة بالخدمة الوطنية بمقتضى المادة 9 أعلاه، المتمرنون العسكريون المقبولون فى المدارس الواقعة فى البلاد الاجنبية بعنوان الدفاع الوطنى.

المادة 11 : يوزع المدعوون للخدمة الوطنية، من طرف المحافظ السامى على مختلف قطاعات الخدمة الوطنية ويخضعون للسلطات التى يعينون لديها .

المادة 12 : يخضع المدعوون للخدمة الوطنية للمحاكم العسكرية .

المادة 13 : تسرى على المدعوين للخدمة الوطنية أحكام قانون القضاء العسكرى والتشريع المتعلق بتنظيم القوات المسلحة .

المادة 14 : ان كل شهادة زور وكل تصريح ملفق وكل مناورة ترمى الى التملص أو العمل على الافلات عن قصد من الخدمة الوطنية، يتعرض فاعلوها وشركاؤهم للملاحقات القضائية .

الفصل الثانى
التمرد

المادة 15 : يخضع للمحاكم العسكرية كل شخص يرتكب عن عمد جريمة ايواء أو استخدام أو ايجاد عمل لمواطن مطارد عن جريمة التمرد أو يسهل هربه .

المادة 16 : كل مواطن مدعو لاتمام التزاماته بعنوان الخدمة الوطنية وتم تبليغه أمر الطريق بشكل قانونى يعد متمردا اذا لم يلتحق بالمكان المقرر لتجنيده خلال ثلاثين يوما من التاريخ المحدد بأمر الطريق المذكور أعلاه، الا فى حالة القوة القاهرة .

المادة 17 : اذا لم يلتحق المواطن الذى تم تبليغه قانونا أمر النداء بالمكان المقرر لتجنيده فى التاريخ المحدد، يقوم سلك التعيين باعلام مكتب التجنيد التابع له المعنى فورا بذلك .

المادة 18 : ينبغى عندئذ على مكتب التجنيد أن يقوم بالاجراءات التالية :

1 — يطلب من مجموعة الدرك الوطنى اجراء التحقيق الخاص بتحديد الاسباب التى دعت المعنى أن يستنكف عن تلبية أمر النداء،

2 — يضع أمر الطريق بعد عشرة أيام من أقصى تاريخ لتجنيد مجموع الفوج باسم المعنى يؤمر به هذا الاخير بالتوجه الى سلك التعيين فى التاريخ المحدد بالامر المذكور. ويجب أن ينطبق ذلك التاريخ على اليوم الثلاثين التالى للتاريخ الاقصى من التجنيد .

ويبلغ أمر الطريق من طرف فرقة الدرك الوطنى الى المعنى وفى حالة غياب هذا الاخير الى رئيس المجلس الشعبى البلدى التابع لمكانه .

المادة 19 : اذا لم يلتحق المعنى بالسلك المعين له بعد ثلاثين يوما من التاريخ المحدد فى أمر الطريق يقوم مكتب التجنيد باذاعة الوصف الى المديرية العامة للامن الوطنى والولاية ومجموعة الدرك الوطنى والمجلس الشعبى البلدى ومحافظة الشرطة لمكان ولادة المعنى ولآخر محل اقامة والديه .

المادة 20 : تكف حالة التمرد على وجه الخصوص عند توفر أحد الاسباب التالية :

— القبض على المتمرد،
— الحضور الطوعى ،
— التصريح بالتمرد سهوا أو خطأ،
— الوفاة.

المادة 21 : يوجه المعنى عند القبض عليه أو حضوره طوعا الى الناحية العسكرية لوضعه تحت تصرف القضاء العسكرى.

الباب الاول
الهيئات

الفصل الاول
المحافظة السامية للخدمة الوطنية

المادة 22 : يتولى توجيه المحافظة السامية للخدمة الوطنية محافظ سام يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير الدفاع الوطنى.

المادة 23 : ان المحافظة السامية للخدمة الوطنية هى هيئة تقوم بالابتكار والتخطيط. وتنحصر مهمتها فيما يلى :

1 — تحضير واقتراح جميع الاحكام الضرورية لتطبيق الخدمة الوطنية ،

2 — وضع الجرد الدورى للاحتياجات والوسائل المادية والبشرية وذلك بالاتصال مع الوزارات والهيئات المعنية ،

3 — وضع شروط نداء المجندين سنويا للعام الذى يلى وكذلك مشروع برنامج وتقديرات الميزانيات المطابقة وذلك بعد أخذ رأى المجلس الاعلى للخدمة الوطنية ،

4 — اقتراح جميع التدابير التى من شأنها أن تؤدى لترقية التكوين فى اطار الخدمة الوطنية والسهر على اعداد التعليمات والبرامج المطابقة ،

5 — مراقبة الشروط العامة لسير وتنفيذ برامج النشاط ووضع ميزانية سنوية لرفعها الى المجلس الاعلى للخدمة الوطنية .

المادة 24 : تجهز المحافظة السامية للخدمة الوطنية، قصد قيامها بمهمتها المحددة فى المادة 23 أعلاه، بالاعتمادات المالية المفتوحة لها بموجب قانون المالية .

المادة 25 : يحضر المحافظ السامى اجتماعات مجلس الوزراء المتعلقة بجميع المسائل التابعة لاختصاصاته .

ويترأس بالتالى اجتماعات المجلس الاعلى للخدمة الوطنية .

المادة 26 : يؤهل المحافظ السامى لتوقيع جميع القرارات والمقررات وذلك فى اطار اختصاصاته .

المادة 27 : تتولى المحافظة السامية كتابة المجلس الاعلى للخدمة الوطنية .

الفصل الثانى
المجلس الاعلى للخدمة الوطنية

المادة 28 : يكلف المجلس الاعلى للخدمة الوطنية بالادلاء بالآراء المتعلقة بمشاريع النصوص التى تتضمن تنظيم وتطبيق الخدمة الوطنية .

ويضع نظامه الداخلى ويبت فى اجراءاته الخاصة.

ويكون مقره فى وزارة الدفاع الوطنى .

المادة 29 : يشتمل المجلس الاعلى الذى يترأسه الكاتب العام لوزارة الدفاع الوطنى على :

- المحافظ السامى للخدمة الوطنية،
- رؤساء النواحى العسكرية ،
- الكتاب العامين للوزارات ،
- المديرين العامين للسلاح أو المصالح ،
- ممثل جهاز الحزب .

المادة 30 : ينعقد المجلس الاعلى مرتين فى السنة فى دورة عادية وعند الحاجة فى دورة غير عادية وذلك بناء على دعوة رئيسه.

المادة 31 : يحضر جدول اعمال كل اجتماع من طرف المحافظ السامى .

ترفق التكليفات بالحضور بجدول الاعمال وتوجه قبل الاجتماع بخمسة عشر يوما على الاقل الا فى حالة الاستعجال .

المادة 32 : لا يصح اجتماع المجلس الاعلى الا اذا كان ثلثا أعضائه حاضرا .

المادة 33 : تؤخذ آراء المجلس الاعلى بالاغلبية البسيطة من الاصوات المدلى بها. وفى حالة تساوى الاصوات يرجح صوت الرئيس .

تثبت آراء المجلس الاعلى بموجب محاضر توقع من رئيس المجلس المذكور، وتوجه نسخة من محضر كل اجتماع الى رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء.

الفصل الثالث
اللجنة الجهوية

المادة 34 : تكلف اللجنة الجهوية بدراسة الاحوال المتنازع فيها بشأن تأجيل التجنيد أو ارجائه وملفات الاعفاء المحالة اليه من مكتب التجنيد .

المادة 35 : تتشكل اللجنة الجهوية كما يلى :

- الوالى بصفته رئيسا للجنة ،
- المحافظ الوطنى للحزب ،
- قائد القطاع ،
- رئيس مكتب التجنيد ،
- رئيس مركز الاختيار والتوجيه ،
- طبيب مركز الاختيار والتوجيه.

فتبدى رأيها فى الوثائق المرفوعة، بيد أنه يمكنها عند الحاجة الاستماع للمعنيين .

الفصل الرابع
اللجنة الوزارية

المادة 36 : تكلف اللجنة الوزارية بالبحث فى الحالات التى لم تفصل فيها اللجنة الجهوية بمادة تأجيل التجنيد أو ارجائه أو الاعفاء منه .

وتكون مقرراتها غير خاضعة للاستئناف، وتبلغ لمكاتب التجنيد للتنفيذ .

المادة 37 : تتشكل اللجنة الوزارية كما يلى :

- المحافظ السامى للخدمة الوطنية أو ممثله، رئيسا ،
- مدير موظفى وزارة الدفاع الوطنى أو ممثله ،
- ممثل الصحة العسكرية ،
- ممثلان عن المديريات المركزية الاخرى يعينان من طرف الكاتب العام لوزارة الدفاع الوطنى .

الفصل الخامس
مكاتب التجنيد

المادة 38 : ينشأ مكتب للتجنيد على مستوى كل ناحية عسكرية ويتولى مهمة تسيير الموظفين تطبيقا للقوانين المتعلقة بالتجنيد فى الجيش بقصد القيام بالخدمة الوطنية .

المادة 39 : يتكلف بالصف المقرر تشكيله لاجل عمليات النداء بمجرد توجيه جداول الاحصاء اليه من طرف الولايات .

فيشرع فى تجنيد المواطنين المصرح بأهليتهم للخدمة الوطنية.

ويتولى تسيير المستخدمين المدعوين للخدمة الوطنية والجيش العامل المحال للاحتياط .

ويتولى دعوة الاحتياطيين فى حالة الضرورة .

ويتولى مكتب التجنيد البحث فى ملفات وقف التجنيد أو ارجائه ويبت فى موضوعها .

الفصل السادس
مراكز الاختيار والتوجيه

المادة 40 : ان مراكز الاختيار والتوجيه هى هيئات مكلفة بتنفيذ مجموع عمليات الاختيار والتوجيه للمدعوين للخدمة الوطنية .

المادة 41 : يكون عدد المراكز هذه أربعة وتنشأ على الوجه التالي :

1 - مركز الاختيار والتوجيه بمدينة الجزائر، وذلك بالنسبة لولايات الجزائر وتيزى وزو والبويرة،

2 - مركز الاختيار والتوجيه بموزاية وذلك بالنسبة لولايات البليدة والاصنام والمدية والجلفة،

3 - مركز الاختيار والتوجيه بوهران وذلك بالنسبة لولايات وهران ومستغانم ومعسكر وتيارت وسعيدة وسيدى بلعباس وتلمسان وبشار وأدرار ،

4 - مركز الاختيار والتوجيه بقسنطينة وذلك بالنسبة لولايات قسنطينة وجيجل وسكيكدة وعنابة وبجاية وسطيف وقالمة وأم البواقي وباتنة وتبسة والمسيلة وبسكرة وورقلة وتامنراست والاغواط •

المادة 42 : يحدد تنظيم وسير مراكز الاختيار والتوجيه بموجب مرسوم •

الباب الثاني
السير

الفصل الاول
الاحصاء

المادة 43 : يعلم الولاة مواطنيهم، قبل شهر من الشروع فى الاحصاء، بكل المعلومات التى من شانها أن تنير الشبان الذين ينبغى أن تكون أسماؤهم فى قوائم الاحصاء، وذلك بواسطة الصحافة أو الاذاعة أو تحت شكل اعلانات ملصقة •

المادة 44 : يجب على المواطنين المعنيين أن يسجلوا أنفسهم لدى المجلس الشعبى البلدى لمكان سكناهم أو اقامتهم •

المادة 45 : يعد رئيس المجلس الشعبى البلدى كل سنة، ما بين أول يناير وأول مارس، قوائم احصاء المواطنين المولودين أو الساكنين بالبلدية، والبالغين من العمر 18 سنة فى العام الجارى •

المادة 46 : يتم احصاء كل صف خلال الشهرين الاولين من السنة فى مقر المجلس الشعبى البلدى •

المادة 47 : يسجل المواطنون المقيمون فى البلاد الاجنبية من قبل الممثلين الدبلوماسيين أو القنصليين •

المادة 48 : يحصى الشبان الذين أعطيت أوصافهم من المصالح الخيرية للاولاد على قوائم احصاء البلدية التى يسكنون فيها •

المادة 49 : كل عنصر تم احصاؤه فى اطار الخدمة الوطنية يجب أن يزود بشهادة احصاء مسلمة له اما من المجلس الشعبى البلدى أو القنصليات •

المادة 50 : ينبغى على المعنى أن يطلب القيد فى قوائم الاحصاء اذا كان حاضرا فى البلدية حين الاحصاء أو يطلب ذلك ممثله القانونى اذا كان غائبا أو فى حالة مرض طويل الاجل •

المادة 51 : ينبغى على كل عنصر قاصر أو عازب ليس لديه محل اقامة شخصية أن يكون مقيدا فى البلدية التى يقع فيها محل اقامة والده حين الاحصاء •

واذا كان الأب متوفيا أو محجورا أو مصرحا بغيبته أو ساقطا من السلطة الابوية، وجب اتمام القيد فى البلدية التى يقع فيها محل اقامة والدته •

واذا كانت الوالدة متوفاة، وجب اتمام القيد فى محل اقامة الوصى •

المادة 52 : اذا كان العنصر متزوجا أو أرملا أو مطلقا ومعدا كصاحب محل اقامة شخصى، يقيد فى البلدية التى يسكن فيها •

المادة 53 : كل قاصر تم ترشيده شرعا يقيد فى البلدية التى يقيم فيها •

المادة 54 : ان قيد المواطنين المقيمين فى البلاد الاجنبية يجب ابقاؤه فى قوائم احصاء البلدية التابع لها مكان ولادتهم •

المادة 55 : ان المواطنين الذين أهمل قيدهم فى قوائم الاحصاء الخاصة بالسنين السابقة يجرى قيدهم فى قوائم احصاء الفوج المدعو عقب اكتشاف الاهمال •

ويخضع هؤلاء المواطنون لجميع الالتزامات التى كانوا سيتمونها لو جرى قيدهم فى الوقت المناسب •

المادة 56 : تضبط قوائم الاحصاء موقتا فى ثلاث نسخ فى أول مارس بالنسبة لمجموع الصف الذى هو فى طور التشكيل وترسل الى الوالى فى 15 مارس مصحوبة باستمارات شخصية •

المادة 57 : يتم التحقيق على مستوى الولاية فى قوائم الاحصاء وتوضع لغاية التاريخ نظرا لـ :

1 - حالة الجنسية المشكوك فيها،
2 - القيد المكرر ،
3 - التسجيلات الواقعة خطأ ،
4 - المتطوعين فى الجيش الوطنى الشعبى •

المادة 58 : يرسل الوالى الى مكتب التجنيد فى 15 ابريل كآخر أجل، نسخة من قوائم الاحصاء المرتبة حسب الدائرة، مرفقة بالاستمارات الشخصية ويبعث نسخة ثانية الى المجلس الشعبى البلدى، وتوضع نسخة ثالثة فى المحفوظات •

المادة 59 : ترسل قوائم الاحصاء المعدة فى البلاد الاجنبية فى نسخة واحدة، مرفقة بالاستمارات الشخصية، الى ولاية الجزائر، من قبل الممثلين الدبلوماسيين أو القنصليين •

ويضع والى الجزائر جدولا وحيدا لجميع المواطنين المقيمين فى البلاد الاجنبية ويوجهه الى مكتب التجنيد بالجزائر العاصمة مرفوقا بالاستمارات الشخصية •

المادة 60 : يرتب الشبان الذين تم احصاؤهم على أساس الوضع العائلى وذلك ضمن الاصناف التالية :

1 ـ الابن الذى هو السند الوحيد للاصل أو الحواشى، صغير السن أو عاجزا ،

2 ـ ابن الشهيد أو أخوه ،

3 ـ ابن عسكرى أو أخوه ،

4 ـ متزوج وله ولد،

5 ـ حامل دبلوم قبل الخدمة العسكرية مع درجة جيد جدا أو جيد ،

6 ـ أعزب وسند تكميلى لعائلة مكونة من 5 أولاد صغيرى السن •

المادة 61 : لا يستبعد أحد من قوائم الاحصاء ماعدا المتوفين•

المادة 62 : كل وفاة مسجلة بعد الاحصاء يجب أن يؤشر عنها فى مكتب الاحصاء المعنى لضبط وثائق التسجيل •

الفصل الثانى
الاختيار

القسم الاول
عموميات

المادة 63 : يتعلق الاختيار بالمواطنين التابعين للصف المقرر تشكيله والمدرجين فى قوائم الاحصاء والمدعوين من مراكز الاحصاء والتوجيه •

ويحضر المواطنون التابعون لصف التكوين حاملين وثائق تعريفهم أو وضعهم العائلى أو عدم اهليتهم الطبية أو جدارتهم للاستفادة من ارجاء التجنيد أو تأجيله أو الاعفاء منه •

يترتب على التكليف بالحضور الحق فى النقل المجانى ذهابا وايابا •

تعد الدولة مسؤولة تماما عن الحوادث التى يذهب ضحيتها أثناء التنقل، فى الذهاب والاياب، وفى الآجال العادية عبر المسافة أكثر مباشرة ممكنة، المواطنون الذين يستجيبون للتكليف بالحضور المذكور، وكذا عن الحوادث الطارئة والامراض التى يصابون بها خلال مقامهم بمركز الاختيار والتوجيه اذا أتوا بدليل ثابت •

المادة 64 : يعفى من الحضور الى مركز الاختيار والتوجيه المواطنون المصابون بمرض أو عاهة أو عجز أو تشخيص خطير نهائى وبين تم تقديره دون أى تأثير غير موضوعى، وكان سهلا معترفا به ومثبتا من قبل طبيبين، من بينهما طبيب استشفائى• ان العناصر المعفاة من الحضور الى مركز الاختيار يمكن أن يكونوا موضوع رقابة طبية •

المادة 65 : ترسل أو تقدم الوثائق المثبتة للعجز أو للامراض المنصوص عليها فى المادة السابقة الى مركز الاختيار والتوجيه •

المادة 66 : يبعث المرضى الذين يعالجون من جراء اصابات أخرى والذين هم فى حالة بدنية لا تسمح لهم بالتنقل، الى مركز الاختيار والتوجيه، بواسطة رئيس فرقة الدرك الوطنى، وثيقة طبية مؤشر عليها من قبل رئيس المجلس الشعبى البلدى •

المادة 67 : يجب على كل مواطن تم احصاؤه ويرغب أن يثبت عاهات أو أمراضا يمكن أن يكون بسببها غير مؤهل للخدمة الوطنية، أن يتقدم بتصريح لدى مركز الاختيار والتوجيه •

المادة 68 : يجب على المواطنين الذين تم احصاؤهم ويطلبون الاستفادة من تأجيل أو ارجاء التجنيد أو الاعفاء أن يقدموا أو يبعثوا كل الاوراق الثبوتية الى مركز الاختيار والتوجيه •

المادة 69 : توجه البطاقات الطبية وبطاقات التوجيه وكذا ملفات التأجيل وارجاء التجنيد أو الاعفاء الى مكتب التجنيد المعنى •

القسم الثانى
الاختيار الطبى

المادة 70 : يقوم الاختيار الطبى على فحص المواطنين الذين تم احصاؤهم وتحديد حالتهم الصحية والبت فى اهليتهم •

وتحال النتائج الى مختلف مكاتب التجنيد التى تضع بصفة نظامية البطاقة المتعلقة بالاهلية•

ويعد الذين لم يجتازوا الاختيار الطبى أهلا للخدمة بحكم القانون، فيما عدا الاحوال المشار اليها فى المواد 64 و 66 و 67 من هذا القانون •

وتبحث الولاية والمجلس الشعبى البلدى عن المعنيين وتخبر مكاتب التجنيد عن نتائج تحرياتها •

المادة 71 : يرتب الرعايا الذين تم فحصهم كالآتى :

1 ـ المؤهلون للخدمة الوطنية :

ـ المؤهلون للشكل العسكرى من الخدمة الوطنية تأهيلا تاما أو تأهيلا مقيدا ،

ـ المؤهلون للشكل المدنى من الخدمة الوطنية مع انتاج مهنى عاد تحت كل مناخ، بصفة مؤقتة أو نهائية،

ـ المؤهلون للشكل المدنى من الخدمة الوطنية مع انتاج مهنى عاد خارج مناخات معينة بصفة مؤقتة أو نهائية•

2 ـ غير المؤهلين للخدمة الوطنية :

ـ عدم التأهيل الموقت أو النهائى مع اعفاء طبى •

المادة 72 : تحدد القواعد الطبية الخاصة بالنسبة لكل صنف فى تعليمات تقنية طبية للاهلية فى الخدمة الوطنية •

المادة 73 : ان التأهيل التام للشكل العسكرى من الخدمة الوطنية ناتج عن الملاحظات السلبية المثبتة لعدم وجود اصابة أو تشويه أو اضطراب وظيفى أو نفسانى، وملاحظات ايجابية مثبتة لحالة بدنية وعقلية وكذا سير الاجهزة الرئيسية الملائمة للحياة العسكرية •

المادة 74 : يلخص الفحص الطبي في «جانب طبي» قصد تحديد الفئات الطبية وفي المستقبل تحديد أنواع الوظيفة وذلك بالنسبة لحالة وجود قصور وظيفي في التأهيل .

المادة 75 : ينتج التأهيل للشكل المدني من الخدمة الوطنية عن ملاحظات تثبت عدم الاهلية للجهود البدنية الخاصة بالحياة العسكرية ومع وجود اوضاع بدنية وعقلانية تسمح بانتاج عاد في الاطار المهني. وهذه العناصر يمكن أن تخضع للتدريب العسكري الملائم .

المادة 76 : ان عدم الاهلية التام والنهائي ينجم عن جروح أو تشويه أو عجز أو مرض تطوري خطير أو اضطراب وظيفي أو بدني لا رجوعي يمنع الانتاج العادي من الناحية المهنية .

القسم الثالث
التوجيه

المادة 77 : يرتب المدعوون للخدمة الوطنية في مناطق التأهيل التي تشمل مجموع الاستخدامات وذلك على أساس الاختبارات النفسانية التقنية. وان التركيب مع الفئة الطبية يحدد أنواع الاستخدام.

الفصل الثالث
النداء

المادة 78 : يرتب المدعوون حسب الوثائق المقدمة من قبل مراكز الاختيار والتوجيه في فئة المؤهلين للخدمة الوطنية أو غير المؤهلين لها .

ويعفى غير المؤهلين نهائيا من التزامات الخدمة الوطنية .

المادة 79 : ترسل أوامر النداء من قبل مكاتب التجنيد الى المجالس الشعبية البلدية أو الى فرق الدرك الوطني لتسلم مقابل وصل للمعنيين قبل 15 يوما على الاقل من التاريخ المحدد للتجنيد .

وفي حالة غياب المدعو من محل سكناه الشرعي يبلغ الاستدعاء الى اوليائه المباشرين أو الى المجلس الشعبي البلدي الذي تم في نطاقه تسجيله في قائمة الاحصاء .

المادة 80 : يجرى نقل المدعوين بواسطة سكة الحديد دون دفع مسبق وذلك بناء على اظهار أمر الاستدعاء.

واذا اضطر المعني الى استعمال وسيلة أخرى وجب عليه دفع أجرة نقله واسترجاعها عند الوصول .

وفي حالة فقره تسلمه فرقة الدرك الوطني سندا خاصا بالنقل وتقيد ذلك على أمر الاستدعاء .

المادة 81 : تعد أو تضبط وثائق التسجيل (الدفتر الطبي ـ الملف الطبي ـ الدفتر الشخصي ـ بطاقة الاوصاف والخدمات) من قبل مكاتب التجنيد وترسل الى وحدة التعيين قبل وصول المدعوين .

المادة 82 : تقوم مكاتب التجنيد بالحسابات الميكانوغرافية للمدعوين بالاتصال مع مصلحة الاعلام الآلي التابعة للجيش .

الفصل الرابع
التجنيد
القسم الاول
عموميات

المادة 83 : يدعى المواطنون المعترف بأهليتهم للخدمة الوطنية للقيام بالتزاماتهم بالنظر لمؤهلاتهم ومستوى تكوينهم والاحتياجات المقررة في البرنامج السنوي لنشاط الخدمة الوطنية .

المادة 84 : يتم التجنيد ضمن الهيئات المكلفة بالتكوين الاساسي من سلاح أو مصلحة وذلك طبقا للاحتياجات المقررة بالنسبة لكل سلاح أو مصلحة أو اختصاص.

المادة 85 : يتم تجنيد الصف كل ستة أشهر على فوجين بتاريخي :
- أول ابريل ،
- أول أكتوبر .

ويستطيع المحافظ السامي للخدمة الوطنية أن يزيد في عدد الافواج كلما دعت الحاجة الى ذلك.

المادة 86 : يعد المواطنون المصرح بأنهم مؤهلون وغير قابلين للتجنيد غير معنيين. الا أنه يمكن أن يتم تجنيدهم في حالة احتياج بناء على مقرر من المحافظ السامي للخدمة الوطنيه .

المادة 87 : يمكن منح أجل الوصول للمواطن المدعو، بسبب المرض أو لكل سبب اخر جدي، من قبل رئيس فرقة الدرك الوطني. ولا يمكن أن يتجاوز هذا الاجل خمسة عشر يوما ويتعين على رؤساء فرقة الدرك الوطني أن يعلموا بنفس الوقت الهيئة الحاصل فيها التعيين ومكتب التجنيد المعني بالمقررات المتخذة في الموضوع .

وفي حالة المرض الخطير يمكن تمديد هذا الاجل من قبل الطبيب الرئيس لمركز الاختيار والتوجيه أو من قبل المستشفى الاقرب لسكنى المعنى الذي يستطيع البت بناء على الملف. ويبلغ المقرر الى المعني بواسطة رئيس فرقة الدرك الوطني .

ويرسل رئيس فرقة الدرك الوطني في جميع الاحوال، الى القطعه أو هيئة التعيين المخصصة للمدعو، طلب المعني مرفقا بكل الاوراق المثبتة وبايصال أو بيان عن المعلومات، يكتب فيه تقريراته ومدة الاجل الممنوح.

المادة 88 : كل مدعو للخدمة الوطنية يصل الى القطعة يجب أن يجرى ادراجه فيها وان يكون موضوع اشعار بالتجنيد .

المادة 89 : تعد اشعارات التجنيد من طرف الهيئات الحاصل لديها التعيين. وتحال الى مديرية المستخدمين في وزارة الدفاع الوطني من طرف :

1 ـ مكتب التنظيم فيما يخص اسلاك التعيين التابعة اداريا للناحية العسكريه ،

2 ـ مصلحة القوات المسلحة لمديريتي السلاح أو المصلحة فيما يخص المدارس التابعة لهذه الاسلحة أو المصالح،

3 ـ مصلحة القوات المسلحة للمدارس الوطنية .

القسم الثاني
ارجاء التجنيد

المادة 90 : يمكن منح ارجاء التجنيد للمواطنين الذين لهم أخ مجند سواء كمدعو للخدمة الوطنية أو كمتطوع ولم يتم بعد، المدة القانونية للخدمة الوطنية، وبصفة عامة لكل من أثبت حالة اجتماعية جديرة بالاهتمام •

المادة 91 : تنتهى آثار ارجاء التجنيد بتحرير الفوج أو اتمام عامين من الخدمة من قبل الاخ المدعو أو المتطوع، أو عند زوال الاسباب التى أدت الى تقرير ارجاء التجنيد •

القسم الثالث
الاعفاء

المادة 92 : يعفى من التزامات الخدمة الوطنية :

1 ـ المواطنون المولودون بالجزائر بين أول يوليو و 31 ديسمبر سنة 1949 والساكنون فى البلاد الاجنبية فى أول يوليو سنة 1969 ،

2 ـ المواطنون المولودون فى البلاد الاجنبية بين أول يوليو و 31 ديسمبر سنة 1949 والساكنون فيها •

المادة 93 : يمكن للجان الجهوية أن تمنح الاعفاء من الخدمة فى حالة السلم لكل مواطن تابع للفوج، يقدم طلبا ويأتى بدليل على أنه :

1) السند الوحيد لاصل،
2) أو السند الوحيد لاحد الحواشى صغير السن أو عاجز،
3) أو ابن شهيد•

لا تطبق الاحكام المنصوص عليها بموجب الحالة 1) و 2) أعلاه على الطلبة والتلاميذ •

المادة 94 : يجب على المدعوين للخدمة الوطنية الذين يطلبون الاستفادة من الاعفاء بصفتهم السند الوحيد للاصل أو أحد الحواشى العاجز أو صغير السن أن يقدموا ما يلى :

1 ـ طلبا مكتوبا ،
2 ـ بطاقة عائلية للحالة المدنية،
3 ـ خلاصة ورقة ضرائب الاب ،
4 ـ شهادة عمل للمعنى ،
5 ـ شهادة تثبت بأنه مكلف بعائلة •

ويترتب على هذا الطلب بالاعفاء فتح تحقيق من قبل الدرك الوطنى بناء على طلب مكتب التجنيد (قبل التجنيد) أو قطعة التعيين (بعد التجنيد) •

المادة 95 : يتعين على المدعوين للخدمة الوطنية الذين يطلبون الاستفادة من الاعفاء بصفة ابن شهيد، أن يقدموا ما يلى :

1 ـ طلب الاعفاء ،
2 ـ خلاصة سجل الاعضاء القدماء لجيش التحرير الوطنى أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطنى ،
3 ـ بطاقة عائلية للحالة المدنية •

وتحال هذه الوثائق من هيئة التعيين الى مديرية المستخدمين لدى وزارة الدفاع الوطنى •

المادة 96 : يتعين على المواطنين المقيمين فى البلاد الاجنبية أن يوجهوا طلبهم بالاعفاء الى مكتب تجنيد مدينة الجزائر اما مباشرة واما بواسطة الممثلين الدبلوماسيين أو القنصليين •

القسم الرابع
التأجيل

المادة 97 : يمكن أن يمنح التأجيل من قبل مكتب التجنيد، لفائدة مزاولة الدروس، للمواطنين الذين يقدمون طلبا لمركز الاختيار والتوجيه •

ويسرى مفعول التأجيل الى غاية أول أكتوبر التالى لتاريخ تجنيد الفوج الذى ينتمى اليه المعنى •

المادة 98 : يمكن أن يحدد التأجيل الى بلوغ الطالب أو التلميذ سن 27 سنة كاملة •

وما فوق هذا الحد تكون اللجنة الوزارية المؤسسة بموجب المادة 36 من هذا القانون، الهيئة الوحيدة التى لها صلاحية تجديد التأجيل للطلبة الذين يقدمون دليلا على أنهم تأخروا فى دروسهم لاسباب اجتماعية جديرة بالاهتمام : المرض الطويل الامد، وفاة رئيس العائلة •

المادة 99 : ان المحافظ السامى للخدمة الوطنية هو المرجع الوحيد المختص بمنح تجديد التأجيل لطالب يتجاوز عمره 27 سنة، عندما يبدو ذلك ضروريا بوجود أسباب ذات مصلحة وطنية •

المادة 100 : يجب أن يرسل طلب تجديد التأجيل الى مكتب التجنيد قبل أول يوليو من السنة الجارية •

واذا لم يقدم الطالب شهادة مدرسية فور افتتاح السنة الجامعية أو المدرسية يرفض التأجيل ويجند المعنى •

المادة 101 : يمكن انهاء التأجيل الممنوح للطلبة والتلاميذ الذين يفقدون الشروط المطلوبة للاستفادة منه، وهذا فى كل فترة من السنة، من قبل المحافظ السامى للخدمة الوطنية •

المادة 102 : يمكن للمواطنين الذين يتابعون دروسهم فى البلاد الاجنبية أن يستفيدوا من تأجيل التجنيد بنفس الشروط•

وترسل طلباتهم الى مكتب التجنيد التابع لمدينة الجزائر، اما مباشرة واما بواسطة الممثلين الدبلوماسيين أو القنصليين •

المادة 103 : يمكن أن يتلقى الطلبة والتلاميذ خلال مدة تأجيلهم تكوينا شبه عسكرى• ويمكن ادراج دروس ملائمة لاختصاصهم فى برامج الدراسة •

ولا تقتطع فترة التكوين الشبه العسكرى من المدة القانونية للخدمة الوطنية .

المادة 104 : تمنح تأجيلات التجنيد من قبل :

1 رؤساء مكاتب التجنيد الى المواطنين التابعين لمختلف الافواج ،

1 رؤساء مكاتب التجنيد، الى المواطنين التابعين لمختلف الطلاب والتلاميذ المولودين بين أول يوليو سنة 1942 وأول يوليو سنة 1949 والملزمين بالخدمة الوطنية وكذلك للمواطنين المقيمين فى البلاد الاجنبية أو المولودين فيها .

وتسلم فورا شهادة التأجيل من رئيس مكتب التجنيد بناء على تقديم شهادة الدراسة.

القسم الخامس
التشكيل العسكرى

المادة 105 : يرتب المدعوون للخدمة الوطنية تبعا لمستوى دراساتهم :

- تلاميذ ـ ضباط احتياط ،
- تلاميذ ـ ضباط صف احتياط ،
- جنود .

المادة 106 : ان العناصر التى تصرح بأنها ذات مستوى يقل عن مستواها للتهرب من التجنيد، تحرم من المنافع الممنوحة بموجب القانون فى مادة التأجيل أو الاعفاء أو ارجاء التأجيل.

المادة 107 : ان المدعوين المعترف بعدم اهليتهم للشكل العسكرى من الخدمة الوطنية، انما صرح بأهليتهم للشكل المدنى، يتلقون تكوينا عسكريا ملائما .

المادة 108 : يعين المدعوون الجامعيون غير المؤهلين للشكل العسكرى من الخدمة الوطنية عقب تكوين ملائم برتبة رقيب احتياط .

المادة 109 : يعين المتمرنون عقب تمرين التلاميذ ـ ضباط الاحتياط برتب ملازم أو مرشح أو رقيب أو عريف أول احتياط مع مراعاة نتائج ختام التمرين .

المادة 110 : يجوز للمتمرنين الجامعيين المعينين برتبة رقيب احتياط حيازة رتبة مرشح احتياط عقب قيامهم بالخدمة فى قطعة أو مصلحة لمدة ستة أشهر وبالنظر لطريقة خدمتهم .

المادة 111 : يمكن للعناصر غير الجامعيين المعينين برتبة رقيب احتياط حيازة رتبة مرشح اذا نجحوا فى امتحان الثقافة العامة والتدريب العسكرى وذلك عقب قيامهم بالخدمة فى القطعة مدة ستة أشهر .

الفصل الخامس
التسريح

المادة 112 : ان اجراءات شطب العناصر المدعوة فى نطاق الخدمة الوطنية هى نفس الاجراءات المطبقة بالنسبة للمستخدمين فى الجيش العامل .

تفتح الدفاتر الشخصية من طرف مكاتب التجنيد فى نفس الوقت الذى تفتح فيه دفاتر التسجيل .

ينبغى اعلام المواطنين المزودين بهذا الدفتر بلزوم العمل على أخذ التأشيرة على هذه الوثيقة من فرقة الدرك الوطنى عند تسريحهم وذلك كلما وقع تغيير لمحل اقامتهم .

ويجب احالة الايصال المتعلق بتسليم الدفاتر الشخصية الى مكاتب التجنيد بعد التوقيع عليه من طرف المعنيين .

وينبغى توقيع هذه الوثائق من طرف رئيس الناحية أو رئيس الاركان والمدير المركزى للسلاح أو المصلحة .

المادة 113 : لا يجوز اقرار أى تسريح من طرف الهيئات الواقع لديها التعيين .

المادة 114 : يخضع كل مدعو للخدمة الوطنية للفحص الطبى الخاص بالتسريح وذلك قبل تسريحه .

وفى حالة العجز يحال ملف الخبرة لاجل الدراسة، الى اللجنة المركزية للخبرة الطبية .

المادة 115 : يستفيد المدعوون المسرحون بعد المدة القانونية من الخدمة الوطنية أو قبل انقضائها (فى حالة التأجيل أو الاعفاء أو عدم الاهلية) من مجانية النقل للالتحاق بالمكان الذى يصرحون برغبتهم فر لالتحاق به .

المادة 116 : تسلم ^ ادة حسن السلوك الى جميع الجنود العائدين للحياة المدنيه شريطة عدم تعرضهم لعقوبات تزيد عن ثمانية أيام سجنا .

فتوقع من قادة النواحى العسكرية أو مديرى السلاح أو المصالح أو قادة المدارس الوطنية .

الفصل السادس
الاحتياط

المادة 117 : ينبغى أن تحال ملفات الضباط وضباط الصف التابعين للاحتياط الخاص بالفوج المسرح من الخدمة الوطنية الى مديرية المستخدمين فى وزارة الدفاع الوطنى من قبل رؤساء مكاتب التجنيد .

المادة 118 : تؤول ادارة مستخدمى الاحتياط الى مختلف مكاتب التجنيد فتنظم ملفات المستخدمين المعنيين فى المحفوظات القائمة على مستوى كل منها وذلك بعد استغلالها من طرف مديرية المستخدمين فى وزارة الدفاع الوطنى .

ويتولى كل مكتب تجنيد ادارة المستخدمين المقيدين فى سجلاته أو الموطن لديه مع مراعاة العناصر التالية :

- صف التجنيد ،
- محل الاقامة أو المسكن ،
- المهنة ،

ـ الاختصاص العسكري والخدمات المتممة ،
ـ الرتبة ،
ـ الاهلية البدنية .

المادة 119 : يحال الدفتر الطبي بعد ضبطه كما ينبغي عند كل شطب من السجلات لاى سبب كان (بناء على الطلب أو نهاية العقد أو التزامات الخدمة الوطنية ...) الى مديرية مصالح الصحة العسكرية وذلك من طبيب القطعة لاجل ترتيبه فى محفوظات التجنيد .

ويعاد الدفتر الطبي الى القطعة المعنية فى حالة عودة العنصر المسرح الى الخدمة (التطوع من جديد) .

ويحتفظ الطبيب ـ رئيس القطعة بالدفتر الطبي والوثائق الخصوصية الطبية .

الباب الثالث

القانون الاساسي للمدعو للخدمة الوطنية

الفصل الاول
الاحكام العامة

المادة 120 : يتعين على المدعوين القيام بالالتزامات المهنية للموظفين الشاغلين وظائف من نفس النوع .

ويلزمون كذلك بالواجبات المتصلة بالمهام الخاصة المعهودة اليهم .

المادة 121 : يجب على المدعوين أن يمتنعوا عن كل نشاط نقابي أو سياسي .

المادة 122 : ان كل مشاركة ترمى الى توقيف الخدمة مدبرة بالتواطؤ تعتبر عملا مخلا بالنظام ويعاقب عليها بمقتضى ذلك .

المادة 123 : يتعين على المدعوين للخدمة الوطنية من ضباط وضباط صف وجنود موضوعين تحت تصرف هيئات مدنية ارتداء البزة العسكرية .

ويستطيع الكاتب العام لوزارة الدفاع الوطني بناء على طلب مبرر لهيئات التخصيص مقدم عن طريق التسلسل أن يمنح مخالفات لاحكام المقطع الاول من هذه المادة .

المادة 124 : يرتبط المدعوون للخدمة الوطنية والمعينون فى الهيئات المدنية بالقطعة العسكرية الاقرب اليهم بالنسبة لغذائهم وايوائهم .

وعندما تنجم عن هذا الارتباط مشاكل متعلقة بالتنقلات فيتعين على صاحب العمل اتخاذ جميع الترتيبات لتمكين المدعو للخدمة الوطنية من التغذية والايواء فى امكنة العمل .

المادة 125 : ينبغي استخدام المدعوين للخدمة الوطنية والموضوعين تحت تصرف مختلف الوزارات بعد تكوينهم العسكري فى مكان تعيينهم بالذات وبصفة فعلية .

المادة 126 : ان كل تقصير فى القيام بالالتزامات المحددة فى هذا الفصل يعرض المدعوين لعقوبات تأديبية ، وهذا دون الاخلال بالملاحقات الجزائية .

المادة 127 : تمارس السلطة التأديبية السلطة التى يكون المدعو معينا لديها .

المادة 128 : يمكن أن يكون المدعوون المعينون فى الوظائف المدنية للخدمة الوطنية موضوع عقوبات تأديبية ضمن الشروط المحددة فى المادة 129 من هذا القانون.

المادة 129 : يخضع المدعوون المنصوص عليهم فى المادة 128 من هذا القانون لقواعد التأديب والاحتياط والمحافظة على سر المهنة، المطبقة على الموظفين والاعوان الشاغلين لوظائف مماثلة لمن عهد بها اليهم .

ويمكن للسلطة المدنية التى عينوا لديها أن تطبق عليهم العقوبات التالية :
ـ الانذار ،
ـ التوبيخ .

وفى حالة العود أو الخطأ الجسيم ترسل السلطة المدنية تقريرا الى رئيس الناحية العسكرية الذى يمكنه اما أن يامر المدعو بتأدية مهام اضافية واما حرمانه جزئيا أو كليا من حقوقه فى رخصة الاجازة أو العطلة .

وفى حالة ما اذا كان بقاء المدعو لا يتلاءم وحسن سير المصالح فان رئيس الناحية العسكرية يقترح على المحافظ السامي للخدمة الوطنية احد التدبيرين التاليين حسب خطورة الافعال :

ـ التعيين فى قطاع آخر من نشاط الخدمة الوطنية ،
ـ اعادة تعيين المدعو فى وحدة عسكرية .

المادة 130 : يكون المدعوون على عاتق المحافظ السامي للخدمة الوطنية من الناحية المالية. ويتقاضون المرتب المخصص للمدعو. ولا يخضع هذا المرتب لاى اقتطاع. ويتناول الضباط وضباط الصف وجبات طعامهم فى مطعم الضباط أو صف الضباط أو الاطعام المشترك اسوة بمستخدمي الجيش العامل.

ويمنعون من ممارسة أى نشاط مأجور وتلقى أية مكافأة مقابل أداء خدمات أو القيام بأشغال اثناء مهامهم أو خارجها وذلك أثناء تأديتهم الخدمة الوطنية. وان أحكام هذه الفقرة لا تشمل نفقات المهمة التى تقع على الهيئة المستخدمة .

ويحال كل مخالف لهذه الاحكام الى المحكمة العسكرية الدائمة بسبب مخالفة الاوامر .

المادة 131 : يخضع المدعوون للاحكام المطبقة على المستخدمين العسكريين الموظفين للجيش العامل فيما يخص معاشات العجز والعلاجات الطبية وتضبط الاجازات والعطل بموجب تعليمات وزارية .

المادة 132 : يجوز الترخيص للمدعوين للخدمة الوطنية بالزواج خلال المدة القانونية للخدمة الوطنية شريطة اتمامهم ستة أشهر من الخدمة .

وتمنح رخصة الزواج :
– الى ضباط الصف والجنود من طرف قادة النواحى أو مديرى السلاح أو المصالح أو قادة المدارس،
– الى الضباط من طرف مديرية المستخدمين فى وزارة الدفاع الوطنى .

وتمنح رخصة ستة أيام بمناسبة الزواج .

المادة 133 : يجوز للمدعوين الذين أكملوا الخدمة الوطنية وتوفرت لديهم شروط تدريبهم العسكرى أن يطلبوا بعد 6 أشهر من الحضور امضاء عقد التطوع ضمن الشروط المحددة فى التنظيم الجارى به العمل .

الفصل الثانى
الاحكام الخاصة المطبقة على الاعوان الخاضعين لقانون العمل

المادة 134 : تعتبر المدة المقضية برسم الخدمة الوطنية، ضمن الشروط المحددة بموجب النصوص ذات الطابع التشريعى أو التنظيمى ولا سيما بموجب المادة 135 وما يليها من هذا القانون.

المادة 135 : لا يمكن فسخ عقد عمل أو تمهين ابرم مع عامل أو متدرب امتثل لالتزامات الخدمة الوطنية. ويوقف تنفيذ عقد العمل أو التمهين خلال فترة الحضور فى الخدمة الوطنية .

المادة 136 : ان للعامل أو المتدرب الحق – عند تسريحه – فى ادراجه من جديد فى منصبه الاصلى فى الآجال المنصوص عليها فى المادة 138 أدناه ولو زيادة عن العدد المقرر.

المادة 137 : اذا كان المنصب الذى شغله العامل أو المتدرب قد ألغى، فان له الحق فى الادراج فى منصب مماثل ولو زيادة عن العدد المقرر فى المؤسسة أو فى احدى وحداتها .

المادة 138 : يبقى حق الادراج مكتسبا للمعنيين خلال فترة ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تسريحهم الفعلى .

المادة 139 : يستفيد العامل المعاد ادراجه من كل الامتيازات التى اكتسبها وقت ذهابه الى الخدمة الوطنية .

المادة 140 : ان الحضور فى خدمة العلم يوقف فترة الاشعار ولو أن أحد الطرفين قد أعلن عن فسخ العقد لاسباب مشروعة، ماعدا فى حالة ما اذا كان العقد قد أبرم لعمل موقت ينتهى أثناء فترة الخدمة الوطنية .

المادة 141 : فى حالة تعديل النظام التشريعى للمؤسسة التى كان يشتغل فيها العامل أو المتدرب حين ذهابه، فان عقد العمل تستمر صلاحيته مع صاحب المؤسسة الجديد بدون القيام بأى اجراء من طرف العامل أو المتدرب .

المادة 142 : فى حالة مخالفة أحكام المواد السابقة من طرف رب العمل فان للعامل أو المتدرب الحق فى تعويض يساوى أجرة ثلاثة أشهر على أساس المرتب الرئيسى المناسب لمنصبه السابق دون المساس بالتعويضات التى يستحقها من جهة أخرى .

المادة 143 : ان كل مخالفة لاحكام المواد المذكورة أعلاه، يتعرض مقترفوها لغرامة تتراوح من 300 الى 2000 دينار جزائرى تطبق على كل مخالفة وتتعدد بتعددها .

الفصل الثالث
الاحكام الخاصة المطبقة على الموظفين والمتمرنين أو المتعاقدين لدى الوظيفة العمومية

القسم الاول
عموميات

المادة 144 : ان الموظف المدعو لاتمام مدة خدمته الوطنية القانونية يوضع فى وضع خاص يطلق عليه اسم «الخدمة الوطنية» .

ويفقد عندئذ مرتب خدمته الفعلية ولا يتقاضى غير الاجرة الخاصة بوضعه الجديد .

المادة 145 : تصدر الاحالة على الخدمة الوطنية بموجب قرار من السلطة التى لها حق التعيين .

المادة 146 : ان الموظف المحال على الخدمة الوطنية يمكن أن يخلفه أحد فى وظيفته .

وعند نهاية مدة الخدمة الوطنية يوضع الموظف تحت تصرف ادارته الاصلية ويرد عندئذ الى سلكه الاصلى ولو زيادة على العدد المطلوب وذلك ضمن نفس الاوضاع المنصوص عليها فى المادة 145 أعلاه ويعين فى الوظيفة المناسبة لرتبته القديمة.

المادة 147 : تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية فى حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد .

القسم الثانى
الاحكام المطبقة على الموظفين المرسمين

المادة 148 : يحتفظ الموظف القائم بالخدمة الوطنية طيلة المدة التى يتم فيها التزاماته الوطنية بحقوقه فى الترقية والتقاعد. وتستمر وظيفته بالترقية العادية تبعا لتطورها النظامى فى سلم الراتب المخصص فى سلكه الاصلى .

المادة 149 : ان الموظف القائم بالخدمة الوطنية يرقى فى سلم المرتبات المخصص لرتبته وذلك حسب المدة المتوسطة للترقية فى الدرجة المنصوص عليها فى المرسوم رقم 66 – 137 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن انشاء السلالم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنهم ويعفى من التقييد فى جدول الترقية .

المادة 150 : ينبغى تثبيت جميع المدة المطابقة للوقت المتمم فى اطار الخدمة الوطنية بعنوان الحقوق فى المعاش المدنى .

المادة 151 : ان الموظف المحال للخدمة الوطنية بمجرد حيازته صفة موظف مرسم ويقوم بهذه الصفة بوظيفة دائمة، يجب عودته الى وظيفته عقب اتمامه التزامه الوطنى. ويعاد ادراجه حتى زيادة على العدد عند الحاجة ويعين فى وظيفة مطابقة لرتبته .

القسم الثالث
الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين

المادة 152 : ان الوضع الادارى للموظفين المتمرنين والمدعوين للخدمة الوطنية يماثل الوضع الادارى للموظفين المرسمين

المحالين لهذا الوضع ماعدا ما يتعلق بتثبيت مدة التجنيد أو مجالات الترقية والتقاعد .

المادة 153 : يعد المتمرن قائما بالخدمة الوطنية عند تجنيده. فاذا لم يكن قد تم كامل المدة المطلوبة قانونا قبل ترسيمه فى وظيفة عمومية، فان حساب مدة التمرين يعود للسريان بمجرد اعادة ادراجه عند انقضاء التجنيد .

المادة 154 : بمجرد ترسيم المعنى طبقا للشروط المحددة بموجب النصوص التى يخضع لها السلك الذى ينتمى اليه، يجرى عندئذ تثبيت الوقت المتمم منه فى اطار الخدمة الوطنية وذلك وفقا لنفس القواعد المتعلقة بالموظفين المرسمين المحددين أعلاه .

القسم الرابع

الاحكام المطبقة على الاعوان المتعاقدين والمناوبين

المادة 155 : عندما يدعى عون متعاقد للخدمة الوطنية، يعطل عقده لتمام المدة الواقعة بين تاريخ التجنيد وتاريخ حلول أجل الالتزام الموقع .

المادة 156 : يعود العون المتعاقد عند انقضاء التزامه الوطنى الى عمله السابق خلال مدة مطابقة على الاقل لمدة تعطيل آثاره .

المادة 157 : لا يجوز للاعوان المناوبين التمسك بأى حق بالاحتفاظ بالعمل الذى كانوا يقومون به سابقا . انما يستفيدون عقب قيامهم بالخدمة الوطنية بالاولوية فى اطار التعيين الحاصل بعنوان الاعتمادات المفتوحة لهذا الصنف من الاستخدام .

الباب الرابع

الاحكام المطبقة على الطلاب والتلاميذ المولودين بين أول يوليو سنة 1942 وأول يوليو سنة 1949

المادة 158 : علاوة على الاحكام غير المخالفة لهذا القانون، يخضع للاحكام المحددة بعده الطلاب والتلاميذ المولودون بين أول يوليو سنة 1942 وأول يوليو سنة 1949 والتابعون للاصناف التالية :

1 ـ طلاب وتلاميذ الكليات والمدارس العليا ومعاهد التعليم العالى ،

2 ـ الطلاب والتلاميذ الذين يتابعون دورة عادية للدروس فى مؤسسة تابعة لوزارة الدفاع الوطنى ،

3 ـ تلاميذ المؤسسات العمومية للتعليم العام الثانوى والتعليم التقنى والتعليم التخصصى،

4 ـ تلاميذ المعاهد التقنولوجية ومراكز ومدارس التكوين التقنى أو المهنى ،

5 ـ تلاميذ المدارس الخاصة للتعليم الثانوى والتقنى أو المهنى، المرخص لها من وزارة التعليم الابتدائي والثانوي،

6 ـ الطلاب والتلاميذ والمتمرنون الجزائريون الذين يتابعون دورة دروس أو دورة تكوين مهنى فى المؤسسات الاجنبية للتعليم العالى أو الثانوى أو التقنى أو المهنى .

المادة 159 : ان أصناف المواطنين الآتى ذكرهم غير معنيين بالتزامات الخدمة الوطنية :

- أعضاء جيش التحرير الوطنى ،
- قدماء المعتقلين، بمفهوم أحكام المرسوم رقم 66 ـ 37 المؤرخ فى 12 شوال عام 1386 الموافق 2 فبراير سنة 1966 المشار اليه أعلاه ،
- الطلاب والتلاميذ المنصوص عليهم فى المادة 158 أعلاه، الذين أتموا دراستهم قبل أول يناير سنة 1969 ،
- أصحاب الاجور والموظفون الذين تم توظيفهم قبل أول يناير سنة 1969 والذين تابعوا منذ ذلك التاريخ الدراسة أو شاركوا فى دورات تدريبية اتقانية للتخصص أو للتكوين المهنى لها علاقة مباشرة بالمهام التى يمارسونها سواء تمت هذه الدراسة أو هذه التدريبات داخل الوطن أو خارجه ،
- المواطنون الذين يمارسون نشاطا صناعيا أو تجاريا أو يقومون بصناعة تقليدية لحسابهم الخاص والذين تابعوا الدراسة وأتموها بصفة موازية لنشاطهم، وأثبتوا ممارستهم لهذه المهنة بصفة متتالية بتقديم وثيقة تبين صفتهم القانونية ،
- الطلاب والتلاميذ المنصوص عليهم في المادة 158 أعلاه، المتزوجون قبل أول يناير سنة 1969 .

المادة 160 : يجب على المواطنين المعنيين بمفهوم أحكام هذا القانون أن يحصوا أنفسهم لدى مكاتب التجنيد .

وتجمع الملفات المعدة من قبل مختلف مكاتب التجنيد، على مستوى مكاتب التجنيد لمدينة الجزائر .

المادة 161 : ترسل كل سنة وفى النصف الاول من شهر يناير قوائم الطلاب والتلاميذ المسجلين فى السنة الاخيرة فى احدى المؤسسات الجامعية أو المدرسية أو التكوين المهنى المنصوص عليها فى المادة 158 وكذا قوائم الذين هم على وشك انهاء التكوين بالخارج وكذا قوائم الطلاب والتلاميذ الذين أوقفوا دراستهم قبل نهاية الدورة العادية مهما كان سبب ذلك، من قبل الوزارة الوصية، الى المحافظ السامى للخدمة الوطنية .

المادة 162 : تستدعى العناصر التى أتمت دورة عادية من الدراسة أو التى رفض تأجيلها، للحضور أمام اللجنة الوزارية المنصوص عليها فى المادة 36 من هذا القانون .

ويجب أن يحضر المعنيون ومعهم الاوراق المثبتة لهويتهم وحالتهم العائلية وعدم أهليتهم الطبية أو استحقاقهم للاستفادة من ارجاء التجنيد أو تأجيله أو الاعفاء منه .

تنتقل اللجنة الوزارية الى مختلف النواحى العسكرية وفقا لبرنامج يهيأ من قبل المحافظ السامى للخدمة الوطنية.

الجـــدول الابجدى

الفهـــــرس

المطبعة الرسمية : 7 و 9 و 11 شارع عبد القادر بن مبارك ـ الجزائر

المادة 4 : ان الاستيداع هو الفترة التالية لواجبات الخدمة الفعلية التي يبقى خلالها العسكريون التابعون للافواج المسرحة والعسكريون التابعون للجيش العامل والعائدون للحياة المدنية، تحت تصرف وزير الدفاع الوطني الذي يمكنه اعادة استدعائهم ضمن الشروط المحددة بموجب التنظيم الجاري به العمل .

المادة 5 : يدرج في الاحتياط الاول، الاحتياطيون الذين اتموا وقتهم في الاستيداع وكذلك المدعوون للخدمة الوطنية وعسكريو الجيش العامل العائدون للحياة المدنية في سن لايمكن معها مطلقا أن يصنفوا في الاستيداع .

المادة 6 : يدرج في الاحتياط الثاني ، الاحتياطيون الذين اتموا وقتهم في الاحتياط الاول وعسكريو الجيش العامل العائدون للحياة المدنية في سن لايمكن معها مطلقا ان يصنفوا في الاحتياط الاول.

المادة 7 : يخصم وقت الخدمة الاضافية المتممة من متطوع او متطوع مجدد او مكلف بالخدمة ، من الوقت الواجب قضاؤه في الاستيداع أو في وضعي الاحتياط .

المادة 8 : يشطب على الضباط و ضباط الصف التابعين للاحتياط من الاطارات عندما يبلغون سن التقاعد الخاص بالضباط وضباط الصف من نفس الرتبة في الجيش العامل، مع زيادة خمسة اعوام.

المادة 9 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976.

هواري بومدين

أمر رقم 76 ـ 111 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 يتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

ـ بناء على تقرير وزير الدفاع الوطني ،

ـ وبناء على الميثاق الوطني ولا سيما الباب الرابع منه،

ـ وبناء على الدستور ولا سيما المواد 82 و 83 و 84 و 111 ـ 5 و 151 ـ 1 و152 و198 منه ،

ـ وبمقتضى الامر رقم 65 ـ 182 المؤرخ في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 والمتضمن تأسيس الحكومة،

ـ وبمقتضى الامر رقم 76 ـ 110 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن الواجبات العسكرية للمواطنين الجزائريين ،

ـ وبمقتضى الامر رقم 71 ـ 28 المؤرخ في 26 صفر عام 1391 الموافق 22 أبريل سنة 1971 والمتضمن قانون القضاء العسكري ،

يأمر بما يلي :

الفصل الاول
مهمة الاحتياط

المادة الاولى : يتكون الاحتياط من مجموع المواطنين الخاضعين للواجبات العسكرية القانونية على اثر انتهاء الخدمة الفعلية .

المادة 2 : تنصرف المهمة الاساسية للاحتياط، الى تدعيم الجيش العامل، وقت الحرب، وفي حالة الاعتداء والتهديد بالاعتداء أو الكوارث وذلك بقصد تنفيذ مهام الدفاع الوطني، والمشاركة في الحياة الاقتصادية للبلاد .

الفصل الثاني
تنظيم الاحتياط

المادة 3 : يدرج في الاحتياط، الافراد المذكورون بعده :

ـ أفراد الجيش العامل والمتعاقدون المحالون على التقاعد ،

ـ أفراد الجيش العامل أو المتعاقدون أو المكلفون بمهام، والمسرحون بناء على طلبهم ،

ـ أفراد الجيش العامل أو المتعاقدون أو المكلفون بمهام، والمسرحون لعدم أهليتهم للخدمة بما يقل عن 50 ٪ ،

ـ أفراد الجيش العامل أو المتعاقدون أو المكلفون بمهام، والمسرحون بناء على اجراء تأديبي ،

ـ الافراد الذين قاموا بواجبات الخدمة الوطنية .

المادة 4 : يدعى الافراد المشار اليهم في المادة 3 أعلاه، وقت الحرب وذلك : اما لاستكمال وحدات الجيش العامل واما لتأسيس وحدات خاصة بالاحتياط .

وتشتمل وحدات الاحتياط هذه على النواة المكونة من عناصر الجيش العامل .

المادة 5 : يلزم الضباط وضباط الصف التابعون للاحتياط باتباع فترات للصيانة أو للتحسين لا تتجاوز مدتها سبعة وعشرين يوما في السنة، مع مراعاة أحكام المادة 15 من الامر المتضمن القانون الاساسي لضباط الاحتياط .

يمكن اخضاع الجنود لهذه الفترات ولا سيما في نطاق الاسلحة التعبية .

الفصل الثالث
خدمة الاحتياط

القسم الاول
أحكام عامة

المادة 6 : يلحق المواطنون المرتبون في الاستيداع أو في الاحتياط الاول أو الثاني، مع الاخذ بعين الاعتبار لمسكنهم، بمختلف قطع الفرقة أو الخدمة المنصوص عليها بالنسبة لقبولهم في حالة التعبئة .

المادة 7 : يتعين عليهم الالتحاق بالمكان فى حالة التعبئة العامة أو الجزئية أو الاستدعاء الفردى أو الاستدعاء لفترات التدريب .

المادة 8 : يمكن أن تتم دعوة الاستيداع والاحتياط الاول بصفة متميزة ومستقلة لمختلف الاسلحة أو الاختصاصات .

المادة 9 : تسرى أحكام المواد السابقة على الاحتياط الاول والثانى. بيد أن هذه الاستدعاءات يجب أن تتم فرديا ودون الابتداء الزاميا بالصف الاقل قدما .

المادة 10 : يعفى من فترات التدريب، الضباط وضباط الصف التابعون للحماية المدنية .

المادة 11 : يمكن أن يعفى المواطنون المستقرون فى الخارج من هذه الفترات، بناء على رأى مسبب من الممثل القنصلى للجزائر .

المادة 12 : لا يجوز للمواطنين المرتبين فى الاستيداع أو الاحتياط والمدعوين لفترة التدريب، أن يحصلوا على أى تأجيل، الا فى حالة القوة القاهرة المبررة قانونا .

ويعاد استدعاء المستفيدين من التأجيل لفترة مماثلة فى السنة التالية .

المادة 13 : يعد المواطنون التابعون للاستيداع أو الاحتياط والذين تجرى دعوتهم فى حالة التعبئة أو فى اطار فترة التدريب مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالراتب، كعسكريين تابعين للجيش العامل، وبهذه الصفة يكونون ملزمين بجميع الواجبات المنصوص عليها فى القوانين والانظمة الجارى بها العمل .

المادة 14 : يستفيد من احتياط الوظيفة والعطلة المدفوعة الاجر، جميع الافراد ذوى الاجر والتابعين لقانون أساسى خاص أو عام متصل بالوظيفة العمومية أو العاملين فى اطار عمومى أو شبه عمومى أو خاص ومدعوين لاتمام فترة تحسين أو صيانة. وتستمر الهيئة صاحبة العمل فى دفع مرتبهم أو أجرهم. ويعد من قبل تلك الهيئة، الوقت المنقضى فى الجيش بمناسبة الاستدعاء، كوقت منقض فى العمل العادى .

أما المواطنون الذين لا يمارسون لحسابهم نشاطا زراعيا أو يدويا أو تجاريا أو صناعيا، فتجرى تغطيتهم خلال فترات الصيانة أو التحسين بميزانية الدفاع الوطنى وذلك ضمن نفس الاوضاع المطبقة على عسكريى الجيش العامل بنفس الرتبة والدرجة الاولى .

المادة 15 : يستفيد من الراتب، الاحتياطيون والمدعون للخدمة والبالغون فيها لما بعد المدة القانونية للخدمة الوطنية، فى حالة التعبئة الجزئية أو العامة، وذلك على غرار عسكريى الجيش العامل من نفس الرتبة ونفس الدرجة. وتتوقف الهيئة صاحبة العمل الاصلى للاحتياطى عن دفع المرتب أو الاجر، وتتخذ جميع التدابير اللازمة للاحتياط بالوظيفة واعادة المعنى بعد تسريحه وحتى فى حالة العدد الفائض اذا اقتضت الحاجة.

ويمكن حصول تعديلات على الراتب المنصوص عليه فى الفقرة السابقة، تبعا لمستوى تعبئة الموارد الاقتصادية والمجهود الحربى المفروض على الامة .

الفصل الثانى
التعيينات الخاصة

المادة 16 : يمكن أن يعين اما فى هيئات خاصة مكونة من عسكريى الاحتياط واما فى وظيفتهم أو مهنتهم وقت السلم ، مع تغيير سكنهم أو عدمه، مواطنو الخدمة المسلحة التابعة للاحتياط الثانى، والذين يكون نشاطهم لا بد منه لتلبية احتياجات الجيش أو سير الادارات العمومية أو صيانة الحياة الاقتصادية للبلد .

المادة 17 : يدعى المستفيدون من هذه التعيينات منتدبين خصوصيين .

وفى حالة التعبئة، يكون المنتدبون الخصوصيون جزءا من الجيش ويخضعون لجميع الواجبات المفروضة بالقوانين والانظمة ويتقاضون مبدئيا نفس الراتب الذى يتقاضاه العسكريون من نفس الرتبة فى الجيش العامل .

ويمكن تنحيتهم من وظيفتهم وتعيينهم فى هيئة لفرقة عادية، ويمكن بالعكس الحاق الافراد المعينين فى هيئة لفرقة عادية بالتعيين الخاص عند الحاجة .

المادة 18 : يمكن استدعاء المواطنين التابعين للاستيداع الى الخدمة الفعلية بأمر فردى. ويمكن أن يتم هذا الاستدعاء بالنسبة لكل أو جزء من أحد أجزاء أو عدة أجزاء من الافواج العسكرية التى يتكون منها الاستيداع .

ولاجل السماح فى كل وقت بتهيئة العدد الضرورى للدفاع عن البلاد، خارجا عن التعبئة العامة أو الجزئية، يمكن أن يقرر الاحتفاظ مؤقتا تحت الخدمة الفعلية بجزء من الصف الذى أنهى واجباته القانونية فى الجيش العامل .

المادة 19 : لا يجوز فى أى حال الحاق المواطنين التابعين للاستيداع فى تعيين خاص .

القسم الثالث
التنقلات

المادة 20 : يخضع كل احتياطى فى تنقله الى الالتزامات التالية :

- اذا غير موطنه أو مسكنه، يعمل على قيد التأشيرة بذلك على دفتره الشخصى خلال مدة شهر، وذلك من فرقة الدرك الوطنى التابعة للمكان الذى نقل اليه موطنه أو مسكنه ،
- اذا كان سفره يستغرق مدة تزيد على ستة أشهر، فانه يعمل على قيد التأشيرة على دفتره الشخصى قبل سفره، وذلك من فرقة الدرك الوطنى التابعة لسكنه الاعتيادى، وفى حالة سفره الى الخارج فيجب ألا يحمل دفتره الشخصى فى أي حال ،

ـ واذا كان يرغب في السفر للاستقرار في الخارج، فيجعل على التأشير على دفتره الشخصي قبل المغادرة، وذلك من فرقة الدرك الوطني التابع لها، وينبغي عليه فور وصوله ، اعلام الممثل القنصلي للجزائر الاقرب اليه عن وصوله، فيسلمه ايصالا بتصريحه ويرسل نسخة منه الى مكتب التجنيد الذي يكون المعنى تابعا له .

القسم الرابع
أحكام مختلفة

المادة 21 : كل احتياطي معنى باستدعاء صفه في حالة التعبئة، يبقى مجهول العنوان نتيجة اهمال التصريح الرسمي بتغيير الموطن، يعد متمردا ويلاحق على هذا الشكل أمام القضاء العسكري المختص اقليميا .

المادة 22 : يتعين على كل مواطن لم يحرر بعد من الواجبات العسكرية القانونية، أن يقدم للسلطة العسكرية المعلومات التي يمكن أن تطلب منه .

المادة 23 : يستفيد كل مواطن تابع للاحتياط الاول والاحتياط الثاني، في حالة التعبئة من تأخير التجنيد بواقع سنة واحدة عن كل ولد موجود على قيد الحياة .

المادة 24 : يمكن عدم استدعاء شقيقين أو أب وابن تابعين للاستيداع أو الاحتياط سوية في حالة التعبئة ، الا عند الضرورة القصوى. وفي هذه الحالة، فان المستدعى للتجنيد لا يكون تابعا حتما لصف التجنيد الاحدث .

المادة 25 : تقدم التصريحات المتعلقة بتغيير الوضعية العائلية لدى فرقة الدرك الوطني لمكان السكن، وتكون مرفقة ببطاقة الحالة المدنية .

المادة 26 : كل مواطن تابع للاستيداع أو الاحتياط يصبح غير أهل للميدان، ينبغي احالته أمام لجنة الاعفاء من الخدمة التي تبت في الاهلية .

المادة 27 : يمكن أن يستبعد من اطار الاحتياط، ليعين عند الاقتضاء في وحدات خاصة :

- الافراد المحكوم عليهم بعقوبات جنائية ،
- الافراد المحكوم عليهم للاعتداء على أمن الدولة ،
- الافراد المحكوم عليهم بعقوبة الحبس للتحريض على الفرار أو التمرد .

المادة 28 : كل قطعة منظمة في اطار الاحتياط، تخضع لقوانين وأنظمة الجيش الوطني الشعبي، وتكون تابعة لوزير الدفاع الوطني .

المادة 29 : ينشر هذا الامر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 .

هواري بومدين

أمر رقم 76 ـ 112 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 يتضمن القانون الاساسي لضباط الاحتياط

باسم الشعب

ان رئيس الحكومة، رئيس مجلس الوزراء ،

ـ بناء على تقرير وزير الدفاع الوطني ،

ـ وبناء على الميثاق الوطني ولاسيما الباب الرابع منه ،

ـ وبناء على الدستور ولاسيما المواد 82 و 83 و 84 و 111 ـ 5 و 151 ـ 1 و 198 منه ،

ـ وبمقتضى الامر رقم 65 ـ 182 المؤرخ في 11 ربيع الاول عام 1385 الموافق 10 يوليو سنة 1965 والمتضمن تأسيس الحكومة ،

ـ وبمقتضى الامر رقم 76 ـ 110 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن الواجبات العسكرية ،

ـ وبمقتضى الامر رقم 76 ـ 111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه ،

يأمر بما يلي :

الفصل الاول
أحكام عامة

المادة الاولى : يستهدف هذا الامر تحديد القانون الاساسي لضباط الاحتياط .

المادة 2 : تمنح رتبة ضابط احتياط الى ضباط الاحتياط بموجب مرسوم ، وذلك بناء على اقتراح وزير الدفاع الوطني. وهي تكون حالة ضابط الاحتياط .

الفصل الثاني
التعيين

المادة 3 : يعين ضباط الاحتياط على الشكل التالي :

1 ـ من بين الضباط الذين أتموا واجباتهم في الخدمة الوطنية ،

2 ـ من بين ضباط الجيش العامل والعائدين للحياة المدنية،

3 ـ في زمن الحرب فقط، من بين ضباط الصف الاحتياطيين المدعوين للتجنيد والحائزين على اجازة عسكرية مهنية 2 ضمن الشروط المماثلة للشروط المطلوبة ضمن نفس الظروف المتعلقة بضباط صف الجيش العامل .

المادة 4 : يحدد في اطار الترقية، عدد ضباط الاحتياط الذين يقرر تعيينهم من بين مختلف الاصناف المدرجة في المادة 3 أعلاه، من قبل وزير الدفاع الوطني، مع الاخذ بعين الاعتبار لضرورات التعبئة .

قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 86 - 01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 28 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة 2 : يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق احكام المادتين 4 و5 ادناه.

المادة 3 : تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الاول

الاحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول

الوقاية من النزاعات

المادة 4 : يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5 : اذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات او العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

واذا لم تكن هناك اجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

القسم الثاني
المصالحة

المادة 6 : تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية (8) الموالية للاخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازل عليها.

المادة 7 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8 : عند انقضاء اجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا.

المادة 9 : في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

القسم الثالث
الوساطة

المادة 10 : الوساطة هي اجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11 : يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة اقليميا.

المادة 12 : يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

القسم الرابع
التحكيم

المادة 13 : في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية، مع مراعاة الاحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني
الاحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول
التعريف

المادة 14 : تعد مؤسسات وادارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاداري، وكذلك الادارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني
الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15 : تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية.

القسم الثالث
المصالحة

المادة 16 : إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى :

– السلطات الاداراية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الادارة المعنية،

– الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الادارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17 : في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة اقليميا.

المادة 18 : اذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لايتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاخطار.

المادة 19 : اذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الاحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لايمكن التكفل بها في اطار الاحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الاشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 الى 23 أدناه.

المادة 20 : عند نهاية اجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 الى 19 أعلاه الذي لايمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الاول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، اذا اقتضى الامر، تتضمن المقترحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق باشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف واجراءاته.

القسم الرابع

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

المادة 21 : يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22 : يشكل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحه في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.

ويستشار، زيادة على ذلك، في اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والادارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23 : يحدد تشكيل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث

ممارسة حق الاضراب

الفصل الاول

كيفيات ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

الشروط العامة

المادة 24 : اذا استمر الخلاف بعد استنفاذ اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون.

المادة 25 : لايمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26 : يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة الثانية أعلاه، والذي يحدث خرقا لاحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الاشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

القسم الثاني

موافقة جماعة العمال على الاضراب

المادة 27 : تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه، جماعة العمال المعنيين الى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد اعلام المستخدم، قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بناء على طلبهم.

المادة 28 : يوافق على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الاقل.

القسم الثالث
الاشعار المسبق بالاضراب

المادة 29 : يشرع في الاضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الاشعار المسبق بالاضراب.

المادة 30 : تحسب مدة الاشعار المسبق بالاضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولايمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه.

المادة 31 : يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد ايداع الاشعار المسبق بالاضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والاملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع
حماية حق الاضراب

المادة 32 : يحمي القانون حق الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولايقطع الاضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الاضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

المادة 33 : يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الادارية أواذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الادنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لايمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

القسم الخامس
عرقلة حرية العمل

المادة 34 : يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35 : يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن اصدار أمر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

المادة 36 : تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي باخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني
تحديد ممارسة حق الاضراب

القسم الاول
القدر الادنى من الخدمة

المادة 37 : اذا كان الاضراب يمس الانظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الاساسية، أو يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الانشطة الظرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة اجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه.

المادة 38 : ينظم قدر أدنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية :

1 – المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الادوية.

2 – المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة،

3 – المصالح المرتبطة بانتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،

4 – المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانىء والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير،

5 – المصالح المرتبطة مباشرة بانتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للاشارة،

6 – المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية،

7 – المصالح المكلفة بانتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،

8 – نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،

9 – مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

10 – المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الارصاد الجوي والاشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)،

11 – مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة،

12 – مصالح الدفن والمقابر،

13 – المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وابراج المراقبة)،

14 – مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

المادة 39 : يحدد القدر الادنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالاحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

واذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الادنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

المادة 40 : يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الادنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

القسم الثاني
التسخير

المادة 41 : عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الادارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لامن الاشخاص والمنشآت والاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الاساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان.

المادة 42 : يعد عدم الامتثال لامر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.

الفصل الثالث
موانع اللجوء الى الاضراب

المادة 43 : يمنع اللجوء الى الاضراب في ميادين الانشطة الاساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء الى الاضراب على :

1 – القضاة،

2 – الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

3 – أعوان مصالح الأمن،

4 – الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

5 – أعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،

6 – الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7 – عمال المصالح الخارجية لادارة السجون.

المادة 44 : تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لاحكام المادة السابقة طرفا فيها، لاجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 الى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، ان اقتضى الامر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع
تسوية الاضراب

المادة 45 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

المادة 46 : يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفءا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة 47 : يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48 : اذا استمر الاضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الباب الخامس
اللجنة الوطنية للتحكيم

القسم الاول
اختصاصها وتكوينها

المادة 49 : تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية :

– الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الاضراب،

– الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50 : تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها :

– الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.

– الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه،

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في اطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما.

المادة 51 : يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات اجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني
قرارات التحكيم

المادة 52 : تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات الى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس
أحكام جزائية

المادة 53 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 500,00 دج و 2.000,00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون.

ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية الى 5000,00 دج في حالة العود.

المادة 54 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000,00 دج و 20.000,00 دج وشهرين الى ستة (06) أشهر حبسا أو باحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل لمن تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج الى 50.000,00 دج غرامة مالية، أو ترفع احداهما، اذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 56 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 00, 500 دج و 00, 2.000 دج وخمسة عشر يوما الى شهرين حبسا أو باحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

المادة 57 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 00, 500 دج و 00, 2000 دج، أو باحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الاضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

واذا صاحب مس ممارسة حق الاضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا ومن 00, 2000 دج الى 00, 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.

الباب السابع

أحكام نهائية

المادة 58 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 171 من الأمر رقم 66 – 156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

كما تلغى أحكام القانون رقم 82 – 05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 59 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائر ية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل

إن رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لا سيما المواد 113 و 114 و 115 و 117 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 66 – 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون الاجراءات المدنية،

– وبمقتضى الأمر رقم 66 – 155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية،

– وبمقتضى الأمر رقم 66 – 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

– وبمقتضى الأمر رقم 75 – 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الأولى : يحدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل.

الباب الأول

مهام مفتشية العمل واختصاصاتها

المادة 2 : تختص مفتشية العمل بما يأتي :

– مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال،

– تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيميةوالتعاقدية والقرارات التحكيمية،

– مساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل،

– اجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها،

فهرس (تابع)

قوانين وأوامر

قانون رقم 88 – 07 مؤرخ فى 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل.

ان رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لاسيما المواد 20 و 62 و 151 – 20 و 154 منه،

– وبمقتضى الامر رقم 66 – 156 المؤرخ فى 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات، لاسيما المواد 288 و 289 و 459 منه،

– وبمقتضى الامر رقم 71 – 74 المؤرخ فى 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكى للمؤسسات،

– وبمقتضى الامر رقم 75 – 31 المؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،

– وبمقتضى الامر رقم 75 – 33 المؤرخ فى 17 ربيع الثانى عام 1398 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، لاسيما المواد 13، 14، 15، 30، 212 وكذا النصوص الخاصة بتطبيقه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 03 المؤرخ فى 22 ربيع الثانى عام 1403 الموافق 5 فبراير سنة 1983 والمتعلق بحماية البيئة، لاسيما المواد 74 الى 120 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 13 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، لاسيما المواد من 63 الى 75 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 85 ـ 05 المؤرخ فى 26 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها،

ـ وبناء على ما أقره المجلس الشعبى الوطنى،

يصدر القانون التالى نصه :

الفصل الاول
موضوع القانون ومجال تطبيقه

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد الطرق والوسائل التى تضمن للعمال أحسن الشروط فى مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل وتعيين الاشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الاجراءات المقررة.

المادة 2 : تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الذى تنتمى اليه.

الفصل الثانى
القواعد العامة فى مجال الوقاية الصحية والامن فى وسط العمل

المادة 3 : يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال.

المادة 4 : يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما فى ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وان تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

يجب أن يستجيب جو العمل الى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص، التكييف والتهوئة وتجديدها والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والاضرار الاخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة فى المطاعم.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 5 : يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، المشار اليها فى المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال.

يجب ان تستجيب خاصة للمقتضيات التالية :

ـ ضمان حماية العمال من الدخان والابخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الاضرار الاخرى،

ـ تجنب الازدحام والاكتظاظ،

ـ ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الاخرى،

ـ ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة،

ـ وضع العمال فى مأمن من الخطر أو ابعادهم عن الاماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها،

ـ ضمان الاجلاء السريع للعمال فى حالة خطر وشيك أو حادث.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 6 : يجب أن توفر للعامل الالبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والاخطار.

المادة 7 : يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال فى اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا فى تنظيم العمل.

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والاجهزة والادوات وكل وسائل العمل مناسبة للاشغال الواجب انجازها ولضرورة الاحتياط من الاخطار التى قد يتعرض لها العمال.

يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الامن فى وسط العمل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 8 : يمنع، قصد الاستعمال، صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو ايجار أو التنازل بأية صفة كانت :

ـ الاجهزة أو الالآت أو أجزاء من الالآت التى لاتستجيب الى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية فى مجال الوقاية والامن، بسبب عيوب فى تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها،

ـ الاجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التى لا تضمن حماية العمال من الاخطار التى يمكن ان يتعرضو لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 9 : تحدد ضوابط فعالية المنتجات والاجهزة والالآت، من أجل الحماية، طبقا للتشريع الجارى به العمل وبعد أخذ رأى لجنة وطنية للمصادقة.

يحدد تشكيل هذه اللجنة وكذا صلاحياتها وتسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 10 : يخضع صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجارى به العمل، وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والامن فى وسط العمل

يتعين على المؤسسات المستخدمة، ولا سيما الصناع والمستوردون، ان يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة فى مجال الوقاية الصحية والامن، المعلومات الضرورية لتقدير الاخطار الى تشكلها المواد او المستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل ادخالها الى السوق

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 11 : يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الاعمال الموكلة الى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لاتقتضى مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الاحكام التشريعية الجارى بها العمل.

الفصل الثالث

القواعد العامة فى مجال طب العمل

المادة 12 : تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية.

فى اطار المهام المحددة فى التشريع الجارى به العمل، يهدف طب العمل الذى تعد مهمته وقائية اساسا وعلاجية، احيانا، الى :

ـ الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية فى كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الانتاجية والابداعية،

ـ حماية ووقاية العمال من الاخطار التى يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الامراض المهنية وكل الاضرار اللاحقة بصحتهم،

ـ تشخيص كل العوامل التى قد تضر صحة العمال فى أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

ـ تعيين وأبقاء العمال فى عمل يتماشي وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الانسان وكل انسان مع مهمته،

ـ تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل،

ـ تقييم مستوى صحة العمال فى وسط العمل

ـ تنظيم العلاج الاستعجالى للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الامراض المهنية والامراض ذات الطابع المهنى،

ـ المساهمة فى حماية البيئة بالنسبة للانسان والطبيعة.

المادة 13 : يعد طب العمل التزاما يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به.

المادة 14 : يمارس طب العمل فى أماكن العمل نفسها.

تطبيقا لاحكام المادة 13 أعلاه، يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تنشىء مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم.

اذا حالت الضوابط المشار اليها أعلاه، دون انشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة، يتعين عليها :

ـ اما المساهمة فى انشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس اقليمى،

ـ واما ابرام اتفاق مع القطاع الصحى، وذلك حسب اتفاق نموذجى،

فى حالة ما اذا تعذر على القطاع الصحى الاستجابة الى طلب المؤسسة المستخدمة أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الاخيرة ان تبرم اتفاقا مع أى هيكل مختص فى طب العمل أو أى طبيب مؤهل، وذلك حسب اتفاق نموذجى.

يشارك وجوبا ممثلو العمال فى كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.

تحدد شروط تنظيم وتسيير مصالح طب العمل وكذا الاتفاق النموذجى عن طريق التنظيم.

المادة 15 : تتكفل مصالح الصحة، فى اطار المهام الموكلة اليها، فى مجال حماية الصحة وترقيتها .

ـ بتنظيم مجموع انشطة طب العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام،

ـ انشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط وأخرى مرجعية،

ـ ضمان الرسكلة لصالح الاطباء والتقنيين الصحيين.

المادة 16 : تخضع ممارسة طب العمل الى الاحكام التشريعية السارية المفعول، ولا سيما القانون رقم 85 ـ 05 المؤرخ فى 16 فبراير سنة 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

غير انه، عند الحاجة وبصفة انتقالية يمكن الوزير المكلف بالصحة العمومية أن يؤهل أطباء عامين لممارسة طب العمل.

تحدد التزامات طبيب العمل، فى اطار انشطته عن طريق التنظيم.

المادة 17 : يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل.

يكون المتمهنون موضوع عناية طبية خاصة.

فضلا عن ذلك، يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية، بناء على طلب العامل نفسه.

يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 18 : يمكن لطبيب العمل ان يأخذ عينات أو يطلبها، قصد اجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لاية أغراض مفيدة.

وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصى باتخاذ كل اجراء ضرورى للمحافظة على صحة العمال.

الفصل الرابع

القواعد العامة فى مجال التكوين والاعلام

المادة 19 : يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالاخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة.

يشارك وجوبا ممثلو العمال فى كل هذه الانشطة.

يعد، كذلك، حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية.

المادة 20 : يجب ان تندرج قواعد الوقاية الصحية والامن المتعلقة بالاخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهنى.

المادة 21 : يجب اطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا اولائك المدعوين الى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم، على الاخطار التى قد يتعرضون لها فى مناصب عملهم.

المادة 22 : تنظم عمليات تكوينية خاصة، من أجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين، من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص فى مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل، وذلك حسب درجة اطراد وحدة الاخطار الملحوظة.

تحدد شروط تنظيم تعليم العمال واعلامهم وتكوينهم فى مجال الوقاية من الاخطار المهنية عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

تنظيم الوقاية

المادة 23 : تؤسس وجوبا لجان متساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوى علاقة عمل غير محددة، مع مراعاة الاحكام المنصوص عليهاضمن الفقرة الثانية من المادة 25 أدناه وتطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال.

بغض النظر عن أحكام الفقرة الاولى أعلاه، يتعين على المؤسسة المستخدمة التى تشغل أكثر من تسعة عمال ذوى علاقة عمل محددة ان تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والامن، بمساعدة عاملين الاكثر تأهيلا فى هذا الميدان.

يعين رئيس الوحدة أو المؤسسة التى تشغل تسعة عمال أقل مندوبا يكلف بالوقاية الصحية والامن.

يجب ان يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية والامن من تكوين تطبيقى مناسب .

المادة 24 : عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهنى أو لعدة فروع مهنية أنشطتها فى نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة، تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والامن، بعد تحقيق واعتماد من قبل المصالح المختصة اقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل، وذلك دون الاخلال بأحكام المادة 23 أعلاه.

تحدد صلاحيات هذه اللجان وكذا تشكيلها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 25 : يمكن انشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة وخصوصية فى مجال الوقاية الصحية والامن على مستوى قطاعات النشاط ذات درجة عالية من الاخطار، فضلا عن انشاء أجهزة الوقاية الصحية

والامن المنصوص عليها بموجب أحكام المادتين 23 و 24 أعلاه.

غير أنه عندما تحول طبيعة أنشطة المؤسسة المستخدمة دون تأسيس لجان الوقاية الصحية والامن، ضمن الشروط المحددة فى المادة 23 أعلاه يتعين عليها أن تنخرط فى احدى المؤسسات المشار اليها فى الفقرة أعلاه، التى تتكفل بمجموع الانشطة المنصوص عليها فى مجال الوقاية الصحية والامن.

تحدد كيفيات انشاء هذه المؤسسات وكذا صلاحياتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 26 : تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية والامن فى وسط العمل، كلما أقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها.

توضع هذه المصلحة، كلما أمكن ذلك، تحت مسؤولية ورقابة مستخدمين، تلقوا تكوينا مناسبا فى مجال الوقاية الصحية والامن.

تحدد شروط انشاء مصالح الوقاية الصحية والامن فى وسط العمل وكذا صلاحياتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 27 : يؤسس مجلس وطنى للوقاية الصحية والامن وطب العمل، يكلف، من خلال التوصيات والآراء التى يبديها بالمشاركة فى تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية لهذا الغرض، يكلف المجلس الوطنى للوقاية الصحية والامن وطب العمل، على وجه الخصوص بما يلى :

- المشاركة، عن طريق تقديم التوصيات والآراء، فى اعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات فى مجال الوقاية من الاخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة،
- المساهمة فى تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل،
- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع ابداء الآراء حول النتائج المحصل عليها،

يحدد تشكيل هذا المجلس وكذا تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم.

الفصل السادس
التمويل

المادة 28 : يمول انجاز مجموع انشطة طب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة.

المادة 29 : تتشكل موارد المؤسسات المنصوص عليها فى المادة 25 أعلاه، من الاشتراكات الواقعة على عاتق المؤسسات المستخدمة المنخرطة.

تحدد نسبة و وعاء الاشتراك عن طريق القانون.

المادة 30 : يساهم، فى اطار أحكام هذا القانون، صندوق الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، المنصوص عليه فى المادة 74 من القانون رقم 83 - 13 المؤرخ فى 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، فى تمويل الاعمال الخصوصية المبرمجة، قصد اتقاء حوادث العمل والامراض المهنية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل السابع
الرقابة

المادة 31 : تعهد رقابة تطبيق التشريع السارى فى مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل الى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها.

يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالفات هذا التشريع باعذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجارى بهما العمل.

يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات، طبقا للتشريع السارى المفعول.

المادة 32 : يجب أن تقدم المؤسسة المستخدمة، بطلب من مفتشية العمل، سجلات ووثائق خاصة

للسماح بممارسة رقابة فعلية على الانشطة فى مجال الوقاية الصحية والامن.

فضلا عن ذلك، يمكن للجنة الوقاية الصحية والامن ومندوب الوقاية الصحية والامن وكذا طبيب العمل أن يشعروا، فى أى وقت، مفتش العمل، فى حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الاجراءات المناسبة، بعد اخطار مسبق يوجه اليها.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 33 : فضلا عن الرقابة التقنية والادارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية فى مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختصة التى تعين، لهذا الغرض، أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 34 : اذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والامن أو مندوب الوقاية الصحية والامن أو طبيب العمل او أى عامل من وجود سبب خطر وشيك، يبادر فورا باشعار مسؤول الامن أو مسؤول الوحدة او من يمثلهما او ينوب عنهما قانونا، بهدف اتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية والملائمة.

يجب ان يقيد هذا الاشعار المشفوع بجميع الملاحظات فى سجل خاص، يمسك لهذا الغرض وان يبلغ خلال الاربعة وعشرين (24) ساعة، مفتش العمل المختص اقليميا من قبل مسؤول الوحدة أو من يمثله أو ينوب عنه قانونا، اذا لم يتخذ هذا الاخير الاجراءات الضرورية.

اذا تعذر أشعار الاشخاص، المشار اليهم فى الفقرة الاولى أعلاه، يتعين على العامل أو العمال الاكثر تأهيلا والذين يتحققون من وجود سبب خطر وشيك أن يتخذوا كل الاجراءات الضرورية.

عندما يتحقق مفتش العمل، اثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، من وجود سبب خطر وشيك اما على أمن العمال أو على حماية الوحدة، يقوم باخطار الوالى الذى يتخذ أى اجراء مفيد.

الفصل الثامن
العقوبات

المادة 35 : يتعرض، بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة، مخالفو احكام هذا القانون، ولاسيما تلك المشار اليها فى المواد 1 و 2 و 10 و 11 اعلاه للعقوبات المنصوص عليها فى المواد ادناه.

المادة 36 : يتعرض المسير، كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 05 غشت 1978، المتضمن القانون الاساسى العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها ادناه، فى حالة تهاونه او عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والامن وطب العمل، وذلك فى حدود اختصاصاته فى هذا الميدان

وعندما تنسب المخالفات، المنصوص عليها فى الفقرة اعلاه، الى العمال، فانها تعتبر من فعل المسير، اذا لم يتخذ الاجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية فى هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبى هذه المخالفات.

غير أنه لا يسأل اذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.

المادة 37 : يعاقب كل مخالف لاحكام المواد 8 و 10 و 34 بغرامة من 1000 دج الى 2000 دج.

فى حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين الى ستة اشهر وبغرامة من 4000 دج الى 6000 دج او باحدى هاتين العقوبتين.

يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التى يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية والامن المقررة.

المادة 38 : يعاقب كل مخالف لاحكام المواد 3 و 5 و 6 و 7 و 11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 24 و 25 و 26 و 28 اعلاه بغرامة من 500 دج الى 1500 دج.

في حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة اشهر على الاكثر وبغرامة من 2000 دج الى 4000 دج او باحدى هاتين العقوبتين.

المادة 39 : يعاقب كل مخالف لاحكام المادتين 21 و22 اعلاه بغرامة من 500 دج الى 1500 دج.

في حالة العود، تكون الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج.

المادة 40 : يمكن في كل الحالات المشار اليها في المود 37 و 38 و 39 اعلاه ان يؤدي العود المثبت بمحضر، يعده مفتش العمل، وبناء على قرار من المحكمة، الى الغلق الكامل او الجزئي للمؤسسة الى غاية انجاز الاشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل، قصد ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال، ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي اصدرت العقوبة.

المادة 41 : يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 اعلاه، بغض النظر عن العقوبات التي قد يتعرض لها تطبيقا لقانون العقوبات، في حالة حادث عمل او وفاة او جروح، حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل.

المادة 42 : تعتبر العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 و 41 اعلاه، مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني، التي يمكن ان تتخذ في اطار التشريع الجاري به العمل.

المادة 43 : يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والامن في مجال العمل.

في حالة تهاون او عدم مراعاة هذه القواعد او التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

الفصل التاسع
أحكام مختلفة

المادة 44 : يتعين على المؤسسات المستخدمة، التي تمارس أنشطتها عند بداية سريان مفعول هذا القانون، أن تمتثل للتدابير المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل، في أجل أقصاه سنة.

المادة 45 : تحدد عن طريق التنظيم :

1) الاجراءات العامة المتعلقة بالحماية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل.

2) التدابير الخاصة المتعلقة ببعض قطاعات النشاط وبعض مناهج العمل.

الفصل العاشر
أحكام ختامية

المادة 46 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون، ولا سيما المواد 241 الى 302 و349 الى 353 من الامر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 ابريل 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

المادة 47 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 88 – 08 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بنشاطات الطب البيطري وحماية الصحة الحيوانية.

ان رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور لاسيما المادتان 151 و154 منه،

فهرس (تابع)

مراسيم، قرارات، مقررات

كتابة الدولة للصيد والنقل البحرى

كتابة الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى

قوانين وأوامر

قانون رقم 83 ـ 11 مؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الميثاق الوطنى، ولاسيما الباب السادس ـ خامسا ـ 7 منه،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسى العام للعامل، ولاسيما المواد 1 و 9 و 129 و 143 و 146 ومن 187 الى 198 و 212 و 216،

ـ وبمقتضى الامر رقم 74 ـ 8 المؤرخ فى 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعى،

ـ و بناء على ما أقره المجلس الشعبى الوطنى،

يصدر القانون التالى نصه :

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية.

المادة 2 : تغطى التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية :

ـ المرض،
ـ الولادة،
ـ العجز،
ـ الوفاة،

الباب الاول
المستفيدون

المادة 3 : يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالاجراء أيا كان قطاع النشاط الذى ينتمون اليه، والنظام الذى كان يسرى عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

تطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 4 : يستفيد من الاداءات العينية، الاشخاص الطبيعيون غير الاجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا او اى نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة فى التنظيم المعمول به.

كما يستفيد الاشخاص المذكورين أعلاه من الاداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز.

وتحدد قائمة المستفيدين وكذا الشروط الخاصة لتطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 5 : يستفيد من الاداءات العينية :

أ) المجاهدون وكذا المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبى حرب التحرير الوطنى عندما لا يمارسون أى نشاط مهنى،

ب) الاشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون اى نشاط مهنى.

ج) الطلبة.

المادة 6 : ينطوى وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الاشخاص الذين يشتغلون فى التراب الوطنى أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة او صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه.

وتطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم.

الباب الثاني

الاداءات

الفصل الاول

التأمين على المرض

المادة 7 : تشمل أداءات التأمين على المرض :

1) الاداءات العينية :

التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوى حقوقه.

2) الاداءات النقدية :

منح تعويضة يومية للعامل الذى يضطره المرض الى الانقطاع مؤقتا عن عمله.

القسم الاول

الاداءات العينية

المادة 8 : تشمل الاداءات العينية للتأمين على المرض المصاريف التالية :

- العلاج،
- الجراحة،
- الادوية،
- الاقامة بالمستشفى،
- الفحوص البيولوجية والكهروديوغرافية، والمجوافية، والنظيرية،
- علاج الاسنان واستخلافها الاصطناعي،
- النظارات الطبية،
- المعالجات بالمياه المعدنية والمتخصصة،
- الاجهزة والاعضاء الاصطناعية،
- الجبارة الفكية والوجهية،
- اعادة التدريب الوظيفى للاعضاء،
- اعادة التأهيل المهنى،
- النقل بسيارة الاسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك،

ويمكن اتمام قائمة المصاريف الواردة فى هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 9 : تكفل مصاريف تنقل المؤمن له أو ذوى حقوقه أو مرافقه اذا ما اقتضى الامر ذلك حسب الشروط المحددة بموجب التنظيم فى حالة استدعاء من المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعى أو طبيب خبير أو عندما يجب تقديم العلاج فى مؤسسة صحية غير التي توجد في مقر اقامته.

المادة 10 : لا يجوز تقديم الاداءات الا اذا وصفت العلاجات من طرف طبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض بموجب التنظيم.

المادة 11 : لا تشمل مصاريف الاسنان الاصطناعية سوى الاجهزة الوظيفية أو العلاجية أو تلك الضرورية لممارسة بعض المهن.

وتحدد هذه المهن عن طريق التنظيم.

المادة 12 : تقدم الاداءات المنصوص عليها فى المادة 8 أعلاه، دون تقييد للمدة اذا استوفى المؤمن له، عند تاريخ العلاجات، الشروط المخولة للحقوق.

المادة 13 : يجب ارسال الملف الطبى أو تقديمه الى هيئة الضمان الاجتماعى فى ظرف الاشهر الثلاثة التالية للاجراء الطبى الاول ما لم يتعلق الامر بعلاج طبى مستمر، وفى هذه الحالة يجب تقديم الملف فى ظرف ثلاثة أشهر بعد انتهاء هذا العلاج.

يترتب عن عدم استيفاء الاجراءات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة سقوط الحق فى الاداءات بالنسبة للفترة التى منعت خلالها هيئة الضمان الاجتماعى من ممارسة مراقبتها وذلك ما لم يثبت المستفيد حدوث أسباب قاهرة.

القسم الثانى
الاداءات النقدية

المادة 14 : للعامل الذى يمنعه عجز بدنى أو عقلى مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق فى تعويضة يومية تقدر كمايلى :

- من اليوم الاول الى اليوم 15 الموالى لتوقفه عن العمل 50 % من أجر المنصب اليومى الصافى.
- اعتبارا من اليوم 16 الموالى لتوقفه عن العمل 100 % من الاجر المذكور أعلاه.

فى حالة المرض الطويل المدى أو الدخول الى المستشفى تطبق نسبة 100 % اعتبارا من اليوم الاول من توقفه عن العمل.

المادة 15 : تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو راحة، على ألا تتجاوز قدر واحد من ثلاثين من أجر المنصب الشهرى، المتقاضى، وهو ما يؤخذ أساسا لحساب أداءات التأمينات الاجتماعية.

المادة 16 : تدفع التعويضات المشار اليها فى المادة 15 أعلاه، طوال مدة فترة أقصاها ثلاث (3) سنوات محسوبة، وفقا للشروط التالية :

1) اذا تعلق الامر بعلل طويلة الامد، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاث (3) سنوات ومحسوبة من تاريخ الى تاريخ عن كل علة.

وفى حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث (3) سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الاقل.

2) اذا تعلق الامر بعلل من غير العلل الطويلة الامد تدفع التعويضة اليومية، على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتان متتاليتان، يتقاضى فيها العامل ثلاثمائة تعويضة يومية على الاكثر وذلك على علة أو عدة علل.

المادة 17 : تترك التعويضة اليومية جارية كلية أو جزئية، طوال فترة تحدد مدتها هيئة الضمان الاجتماعى.

اذا أقر بأن استئناف العمل والعمل المؤدى كفيلان بالمساعدة على تحسين الحالة الصحية للعامل.

اذا اقتضت حالة العامل اعادة تدريبه وظيفيا واعادة تأهيله مهنيا بحيث يتأتى له شغل منصب مناسب لحالته.

على ألا تتعدى هذه الفترة بسنة كاملة الاجل المقدر بثلاث سنوات المنصوص عليها فى المادة 16 أعلاه، وذلك فى حدود الاجر المتقاضى سابقا.

المادة 18 : يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعى فى ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم

بكل مرض يحتوى العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضة يومية، الا اذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك.

ويمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الاجراء عقوبات قد تؤدى الى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثناءها هيئة الضمان الاجتماعي من اجراء المراقبة بسبب عدم التصريح.

المادة 19 : اذا تعلق الامر بعلة طويلة الامد أو بعلة ينجر عنها انقطاع عن العمل أو تستلزم معالجات متواصلة طوال فترة تتجاوز ستة (6) اشهر، يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تعمل دوريا على أن يجرى فحص طبي على المستفيد لكي يحدد بالتعاون مع الطبيب المعالج، العلاج الذى يتعين على المعني بالامر تلقينه اذا كانت العلاجات تؤدى بدون انقطاع.

ان مواصلة تقديم الاداءات للمستفيد مرهونة بالتزامه :

1) بالخضوع للفحوص والكشوف الطبية التي تستلزمها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي.

2) بالخضوع للمعالجات وكل أنواع التدابير التي تقررها له هيئة الضمان الاجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج.

3) الامتناع عن كل نشاط غير مرخص به.

في حالة عدم مراعاة الالتزامات المبينة أعلاه، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف تقديم الاداءات أو التقليل منها أو منعها.

المادة 20 : تحدد قائمة العلل الطويلة الامد عن طريق التنظيم.

المادة 21 : يعاد النظر في قيمة التعويضات اليومية حسب تطور أجر منصب العمل.

المادة 22 : لا يمكن أن يكون مبلغ التعويضة اليومية بنسبة 100 ٪ أدنى من 8 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للاجر الوطني الادنى المضمون.

الفصل الثاني
التأمين على الولادة

المادة 23 : تشمل أداءات التأمين على الولادة :

1) الاداءات العينية :

كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

2) الاداءات النقدية :

دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة الى الانقطاع عن

المادة 24 : لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة مالم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لاسباب قاهرة.

المادة 25 : تقدم أداءات التأمين على الولادة اذا تعلق الامر بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضى.

القسم الرابع
الاداءات العينية

المادة 26 : تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية :

1) تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100 ٪ من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

2) تعوض مصاريف اقامة الام والمولود في المستشفي على نفس الاساس لمدة أقصاها ثمانية أيام.

المادة 27 : تحدد الشروط التي تجرى وفقها الفحوص قبل الوضع وبعده وكذا المراقبة التي قد تجريها هيئة الضمان الاجتماعي قبل الولادة وبعدها، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني

الاداءات النقدية

المادة 28 : للمرأة العاملة التي تضطر الى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 ٪ من الاجر اليومي التي تتقاضاه في منصبها.

المادة 29 : تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها، وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية.

يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع.

المادة 30 : تطبق أحكام المادة 22 أعلاه، على التعويضة اليومية للتأمين على الولادة.

الفصل الثالث

التأمين على العجز

المادة 31 : يستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله.

القسم الاول

قياس مدى العجز وتقديره

المادة 32 : يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الاقل.

المادة 33 : يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني.

المادة 34 : لا يقبل طلب معاش العجز الا اذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد.

غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد.

المادة 35 : عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها، الاداءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالامر.

القسم الثاني

مبلغ المعاش

المادة 36 : يصنف العجزة من حيث تحضير مبلغ المعاش الى ثلاثة أصناف :

- الصنف الاول : العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط ماجور،
- الصنف الثاني : العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط مأجور،
- الصنف الثالث : العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام بأي نشاط ماجور ويحتاجون الى مساعدة من غيرهم.

المادة 37 : يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الاول 60 ٪ من الاجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب بالرجوع الى :

- اما الى آخر أجر سنوي تم تقاضيه،
- واما الى الاجر السنوي المتوسط للثلاث سنوات حيث بلغ أجر المعني بالامر أقصاه خلال حياته المهنية، اذا كان هذا الاجر هو أحسن مواتاة له.

وعندما لا تتم للمعني بالامر ثلاث سنوات من التامين، يحسب المعاش حسب الاجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها.

المادة 38 : يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجزة من الصنف الثاني 80 ٪ من الاجر المحدد في المادة السابقة.

المادة 39 : يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجزة من الصنف الثالث 80 ٪ من الاجر المحدد في المادة 37 أعلاه، ويضاعف بنسبة 40 ٪ دون ان تقل الزيادة عن قدر أدنى يحدد عن طريق التنظيم.

المادة 40 : يستفيد كل من زوج صاحب معاش عجز توفي وأولاده وأصوله من معاش عجز منقول اليهم.

وتطبق على ذوى الحقوق المذكورين في الفقرة أعلاه الاحكام المتعلقة بمعاشات ذوى الحقوق في مجال التقاعد.

المادة 41 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوى لمعاش العجز عن قدر أدنى قيمته 2300 مرة معدل الساعات للاجر الوطني الادنى المضمون.

المادة 42 : تراجع معاشات العجز حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة كأساس لحساب الاجر الاساسي للعمال.

المادة 43 : تدفع معاشات العجز والمعاشات المتقولة شهريا وعند حلول اجل الاستحقاق.

القسم الثالث
مراجعة المعاش

المادة 44 : يمنح معاش العجز بصفة مؤقتة، ويمكن ان يراجع اثر حدوث تغيير في حالة العجز ويلغى اذا ما ثبت بأن نسبة قدرة المستفيد على العمل تفوق 50 %.

المادة 45 : تلغى مستحقات معاش العجز المدفوع للمستفيدين المذكورين في المادتين 38 و 39 أعلاه، عند انقضاء شهر الاستحقاق الذى مارس خلالها المستفيدون نشاطا مأجورا.

المادة 46 : يستبدل معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد، بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الاقل وتضاف اليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول.

الفصل الرابع
التأمين على الوفاة

المادة 47 : يستهدف التأمين على الوفاة افادة ذوى حقوق المؤمن له المتوفي، المعرفين في المادة 67 أدناه، من منحة الوفاة.

المادة 48 : يقدر مبلغ منحة الوفاة باثنى عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهرى في المنصب.

لا يجوز في أى حال من الاحوال أن يقل هذا المبلغ اثنى عشرة مرة قيمة المبلغ الشهرى للاجر الوطني الادنى المضمون.

تدفع منحة الوفاة دفعة واحدة.

المادة 49 : تدفع منحة الوفاة لذوى حقوق الهالك.

المادة 50 : في حالة تعدد ذوى الحقوق تسوزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية.

المادة 51 : يستفيد ذوو حقوق صاحب معاش عجز او تقاعد او ريع عن حادث عمل كما جاء تعريفهم في المادة 67 أدناه، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 49 و 50 أعلاه من منحة وفاة يساوى مبلغها قيمة المبلغ السنوى لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو ريع حادث عمل، على الا يقل هذا المبلغ عن القيمة الدنيا المنصوص عليها في المادة 41 من هذا القانون.

الفصل الخامس
احكام مشتركة

القسم الاول
الشروط المخولة للحق في الاداءات

المادة 52 : يجب على المؤمن له، لكي يؤول له الحق في الاداءات العينية وفي التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة أشهر الاول، ان يكون قد عمل :

- اما تسعة أيام او ستين ساعة على الاقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات التي يطلب تعويض نفقاتها،

- اما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتين ساعة أثناء الاثنتى عشر شهرا التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات التي يطلب تعويض نفقاتها.

المادة 53 : ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوى حقوق العامل ابتداء من اليوم الاول من مباشرة عمله الفعلي.

المادة 54 : يجب على المؤمن له لكي يؤول له الحق في أداءات التأمين على الولادة وليتشه في اطار المادة 26 أعلاه أن يكون قد عمل :

– اما تسعة أيام أو ستين ساعة على الاقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها،

– اما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الاقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها.

المادة 55 : يجب على المؤمن لها لكي يؤول لها الحق في الاداءات النقدية للتأمين على الولادة في اطار المادة 28 أعلاه أن تكون قد عملت :

– اما تسعة أيام أو ستين ساعة على الاقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الاولى للحمل،

– اما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الاقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الاولى للحمل.

المادة 56 : يجب على المؤمن له لكي يؤول له الحق في التعويضات اليومية للتأمين على المرض فيما بعد الشهر السادس وكذا معاش العجز، أن يكون قد عمل :

– اما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الاقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل وثبوت العجز،

– اما ثمانية ومائة يوما أو عشرين وسبعمائة ساعة على الاقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت الانقطاع عن العمل أو ثبوت العجز.

المادة 57 : لا تطبق الشروط المحددة في المادة 56 أعلاه، على المؤمن له في حالة مرض أو عجز ناتج عن اصابته بحادث.

المادة 58 : تعد بمثابة ثماني ساعات من العمل المأجور لتقدير الحق في الاداءات :

1) كل يوم تقاضى فيه المؤمن له التعويضات اليومية للتأمين على المرض والولادة وحوادث العمل والامراض المهنية،

2) كل يوم انقطع فيه عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض كما جاء تعريفها في المادة 15 أعلاه، شريطة أن تقر هيئة الضمان الاجتماعي عدم قدرته البدنية على مواصلة عمله أو استئنافه،

3) كل يوم من أيام العطلة القانونية المدفوعة الاجر،

4) كل يوم قضى في أداء التزامات الخدمة الوطنية أو في حالة التعبئة العامة.

القسم الثاني
احكام متعلقة بالعلاجات الصحية

المادة 59 : 1) مع مراعاة أحكام المادة 61 أدناه وفي القطاعات غير الهياكل الصحية العمومية، يدفع مبلغ المصاريف المنصوص عليها في المادتين 8 و 26 من هذا القانون من طرف المؤمن له وتسددها له هيئة الضمان الاجتماعي، على أساس نسبة 80 % من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

2) تطبق أيضا هذه النسبة على الاستجمام، والحمامات والاستجمامات المتخصصة مهما كانت طبيعة المؤسسة التي يتم فيها الاستجمام.

3) يتم تسديد المنتوجات الصيدلية القابلة للتسديد على أساس نسبة أقصاها 80 %، تحدد قائمة المنتوجات القابلة للتسديد وكذا نسب التسديد المماثلة عن طريق التنظيم.

وفي انتظار صدور النصوص المشار اليها في الفقرة السابقة يتم التسديد بنسبة 80 %.

4) تحول نسب التسديد المنصوص عليها في الفقرتين 1 و 3 الى 100 % في بعض الحالات باعتبار على الخصوص اما نوعية، أو أهمية، أو مدة العلاج المطلوب واما صفة صاحب المعاش او الريع للضمان الاجتماعي.

5) تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 60 : يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير، كل المؤمنين لهم اجتماعيا وذوى حقوقهم الذين يقصدون الاطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية الذين تربطهم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعى.

ويجب على الصيدليات العمومية أن تبرم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعى.

وتحدد اتفاقيات نموذجية عن طريق التنظيم لكى تتقيد بأحكامها الاتفاقيات المنصوص عليها فى هذه المادة.

المادة 61 : تتم الكشوف فى عيادة الطبيب الا اذا تعذر على المؤمن له التنقل بسبب حالته الصحية.

المادة 62 : تحدد القائمة العامة للاعمال المهنية عن طريق التنظيم.

المادة 63 : تحدد شروط اثبات العجز عن العمل عن طريق التنظيم.

المادة 64 : يمكن لهيئات الضمان الاجتماعى أن تقرر مع تحملها المصاريف اجراء فحوص طبية على المؤمنين لهم بواسطة طبيب.

كما يمكن لها أن تجرى مراقبة على المؤمنين لهم بواسطة أحد ممثليها.

واذا امتنع المؤمن له عن هذه الفحوص الطبية أو المراقبة المطلوبة أو عندما لا يمتثل للاستدعاء، تسقط حقوقه فى الاداءات بالنسبة للفترة حيث أعيقت المراقبة.

تحدد الشروط التى تجرى وفقها المراقبة الطبية على المؤمنين لهم اجتماعيا عن طريق التنظيم

المادة 65 : يحدد مبلغ المشاركة الجزافية لهيئات الضمان الاجتماعى فى نفقات القطاعات الصحية والمؤسسات الاستشفائية المتخصصة بموجب مرسوم يتخذ بناء على تقرير مشترك من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعى والوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالمالية، فى اطار قانون المالية السنوى.

يحدد المبلغ المشار اليه فى الفقرة أعلاه حسب تطور التكاليف الصحية وعدد المؤمنين لهم اجتماعيا.

القسم الثالث
حق ذوى الحقوق فى الاداءات العينية

المادة 66 : يستفيد ذوو الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا من الاداءات المشار اليها فى المادتين 8 و 26 أعلاه، بالنسبة للزوج فقط، وفى المادة 8 أعلاه، بالنسبة للاولاد والاصول.

المادة 67 : يقصد بذوى الحقوق :

1) زوج المؤمن له، غير أنه لا تخول الاستفادة من الاداءات العينية للزوج اذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، اذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكن أن يستفيد من الاداءات بصفته صاحب الحق ان كان لا يستوفى شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه.

2) الاولاد المكفولين كما هم محدودن فى التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعى والذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة سنة.

ويعتبر أيضا أولاد مكفولون :

ـ الاولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضى بمنحهم أجرا يقل عن نصف الاجر الوطنى الادنى المضمون.

ـ الاولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة ويواصلون الدراسة، وفى حالة اذا بدأ العلاج الطبى قبل سن الواحدة والعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

ـ البنات دون دخل أيا كان عمرهن.

ـ الاولاد أيا كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويعد باقين على صفة ذوى الحقوق الاولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة ووجب عليهم الانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

3) أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الادنى لمعاش التقاعد.

المادة 68 : يستفيد ذوو حقوق مسجون، يقوم بعمل أثناء تنفيذ عقوبة جزائية كما جاء تعريفهم فى المادة 67 أعلاه، من الاداءات العينية للتأمين على المرض ومنحة الوفاة المنصوص عليها فى المادتين 8 و 47 أعلاه.

القسم الرابع

حق الاشخاص العاطلين عن العمل فى الاداءات

المادة 69 : يتمتع بالحق فى الاداءات العينية للتأمينات عن المرض وينشئه من أجرى له :

1 ـ معاش مباشرة للعجز من التأمينات الاجتماعية،

2 ـ ريع عن حادث عمل أو مرض مهنى يناسب عجزا عن العمل يساوى 50 ٪ على الاقل،

3 ـ معاش تقاعد،

4 ـ معاش تقاعد منقول،

5 ـ معاش تقاعد بدل معاش عجز،

6 ـ منحة تقاعد،

7 ـ منحة تقاعد منقولة ،

8 ـ منحة للعمال المسنين الاجراء،

9 ـ مساعدة عمرية،

10 ـ معاش عجز منقول،

11 ـ معاش تقاعد منقول بدل معاش عجز منقول،

12 ـ ريع عن حادث أو مرض مهنى للزوج أو الولد اليتيم أو الوالد أو الوالدة.

المادة 70 : يتمتع بالحق فى الاداءات العينية للتأمين عن الولادة وينشئه من أجرى له :

1) معاش مباشر للعجز من التأمينات الاجتماعية.

2) ريع عن حادث عمل أو مرض مهنى يناسب عجزا عن العمل يساوى 50 ٪ على الاقل،

3) معاش تقاعد مباشر وفقا للشروط التى يحددها التنظيم.

القسم الخامس

القواعد المتعلقة بالجمع

المادة 71 : يمنع الجمع بين الاداءات التالية :

ـ التعويضات اليومية للتأمين عن المرض،

ـ التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة،

ـ التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل والامراض المهنية.

الباب الثالث

التمويل

المادة 72 : يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط اشتراك اجبارى على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار اليهم فى الباب الاول من هذا القانون.

المادة 73 : يعفى من دفع الاشتراكات :

ـ المجاهدون وأصحاب المعاشات المشار اليهم فى المادة 5 ـ أ ،

ـ الاشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا المشار اليهم فى المادة 5 ـ ب،

ـ الطلبة،

ـ الاشخاص المشار اليهم فى المواد 69 و 70 و 71 أعلاه، عندما يساوى مبلغ دخلهم الاجر الوطنى الادنى المضمون أو يقل عنه.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 74 : يشكل قسط اشتراك التأمينات الاجتماعية جزءا من اشتراك الضمان الاجتماعي الذى يحدد بموجب القانون.

ويرصد لتمويل الاداءات ذات الطابع الفردى ولنفقات الخدمة الصحية والاجتماعية المشار اليها فى المادة 92 أدناه، وكذا نفقات سير وتسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

المادة 75 : يؤسس الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية على أجر منصب العمل.

يحدد معدل قسط الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية وكذلك الحصة التى يكفلها صاحب العمل والمستفيد بموجب مرسوم.

ويمكن فى مرحلة انتقالية أن يختلف معدل قسط الاشتراك الذى يكفله صاحب العمل فى القطاع الفلاحى الاشتراكى.

المادة 76 : يحدد مبلغ قسط الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية وكذا كيفيات دفعه بالنسبة لبعض الفئات من العمال ولاسيما الاشخاص المستخدمين من طرف الخواص، بموجب مرسوم.

المادة 77 : يحدد مبلغ اشتراك التأمينات الاجتماعية التى يتكفلها الاشخاص المشار اليهم فى المادة 4 اعلاه بموجب مرسوم.

الباب الرابع
التسيير

المادة 78 : تسير تبعات المخاطر المنصوص عليها فى هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 79 : تحدد صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي وكذا تنظيمها الادارى والمالى وسيرها بموجب مرسوم.

الباب الخامس
أحكام مختلفة

المادة 80 : يبطل العمل بنظم التأمينات الاجتماعية الجارى بها العمل عند تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 81 : اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق يصبح أصحاب العمل غير مؤهلين للقيام بتسيير الاداءات التى تضطلع بها هيئات الضمان الاجتماعي دون غيرها.

وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة فيما يخص دفع الاداءات لحساب هيئات الضمان الاجتماعي، عند الاقتضاء، عن طريق التنظيم.

المادة 82 : تبقى مبالغ التعويضات اليومية ومعاشات العجز المدفوعة فى تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق على حالها وتراجع من حيث القيمة طبقا لاحكام المادتين 21 و 42 أعلاه.

يتم فتح الحقوق الخاصة بمعاش العجز المنقول وكذا حسابه، على أساس مبلغ المعاش المباشر وتطبيقا لاحكام التشريع الجديد.

المادة 83 : لا يجوز دفع الاداءات المنصوص عليها فى هذا القانون خارج التراب الوطني.

غير أنه تحدد الشروط التى تمنح فيها الاداءات العينية أو النقدية فى حالة استعجال أو عند ضرورة التحويل الى الخارج بموجب التنظيم.

المادة 84 : تكفل الاداءات المستحقة للاعوان العاملين فى البعثات الدبلوماسية والتمثيليات الجزائرية والطلبة والمتربصين وذوى حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد بموجب مرسوم.

المادة 85 : لا يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تعتد بعدم وفاء أصحاب العمل بالالتزامات الملقاة على عاتقهم، لرفض تقديم الاداءات للمؤمن له الذى يستوفى الشروط المنشئة للحقوق.

عندما لا يفى أصحاب العمل بالتزاماتهم، يتعين على هيئات الضمان الاجتماعي تقديم

الاداءات للمؤمن له ثم تتولى مطالبة هؤلاء بعد ذلك.

المادة 86 : يمنع على كل صاحب عمل أن يدفع مكملات الاداءات المخولة بمقتضى هذا القانون.

المادة 87 : يمنع على كل صاحب عمل أن يتحمل كليا أو جزئيا نفقة اشتراكات أو علاوات التأمين لصالح عماله سواء أكانت فردية أم جماعية لدى شركة تأمين أو أى هيئة أخرى للتأمين وسواء أكان ذلك على سبيل تكميل الاداءات المنصوص عليها في هذا القانون أو الاضافة اليها.

تفسخ قانونا العقود السارية المفعول والمتعلقة بالتأمينات المشار اليها فى الفقرة أعلاه اعتبارا من دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 88 : تعد الاداءات العينية والتعويضات اليومية ومعاشات العجز ومنحة الوفاة غير قابلة للتنازل عنها وغير قابلة للحجز.

المادة 89 : تسرى الاحكام المتعلقة بأخطاء الغير فى مجال حوادث العمل، على الاداءات المنصوص عليها فى هذا القانون.

المادة 90 : ينشأ صندوق للمساعدة والاسعاف يخصص لمنح فى بعض الحالات الاستثنائية امتيازات للمؤمن لهم اجتماعيا ولذوى حقوقهم :

ـ عندما لا يستوفى المعنيون الشروط التى تخول لهم الاستفادة من أداءات التأمين الاجتماعى،

ـ عندما يكون من ذوى الدخل المحدود.

يمول صندوق المساعدة والاسعاف بجزء من اشتراكات الضمان الاجتماعى.

تمنح الامتيازات من طرف لجنة تعمل ضمن هيئات الضمان الاجتماعى وتتألف من ممثلى المؤمنين لهم اجتماعيا.

ـ تحدد طبيعة الامتيازات الممنوحة من صندوق المساعدة والاسعاف ومبلغها وقواعد منحها بموجب مرسوم.

المادة 91 : يمكن تقديم مكملات للاداءات المنصوص عليها فى هذا القانون، فى اطار تأمين اختيارى ضمن تعاضديات، وذلك وفقا لشروط تحدد بمقتضى التشريع.

المادة 92 : تتولى هيئات الضمان الاجتماعى القيام بأعمال تتمثل فى اقامة مرافق ذات النفع الصحى والاجتماعى لافادة العمال وذوى حقوقهم بالاداءات الجماعية ويتم ذلك فى اطار المخطط السنوى وطبقا للاجراءات الجارى بها العمل فى مجال الاستثمارات المخططة.

وتحدد مختلف أشكال الخدمة الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعى بموجب مرسوم.

المادة 93 : لا يمكن استعمال أموال الضمان الاجتماعى ووارداته وممتلكاته الا للغايات المحددة فى هذا القانون.

الباب السادس
أحكام ختامية

المادة 94 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون، عند الحاجة بموجب مرسوم.

المادة 95 : يحدد الوعاء الذى يؤسس عليه حساب الاشتراكات والاداءات وكذا نسب اعادة تقييم التعويضات اليومية ومعاشات العجز بموجب مرسوم، وذلك لفترة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

المادة 96 : تستمد الاحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والخاصة بالعسكريين والملحقين بهم من هذا القانون.

المادة 97 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لاحكام هذا القانون.

المادة 98 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق ابتداء من أول يناير سنة 1984.

المادة 99 : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلى بن جديد

العدد 17
السنة السابعة والعشرون

الاربعاء أول شوال عام 1410هـ
الموافق 25 أبريل سنة 1990م



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم
قرارات وآراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاغات

الاشتراك سنوي	تونس الجزائر المغرب موريطانيا	خارج الجزائر	الادارة والتحرير
	سنة	سنة	الأمانة العامة للحكومة
النسخة الاصلية.........	100د. ج	300د.ج	الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية
النسخة الاصلية وترجمتها	200د. ج	550د.ج تزاد عليها نفقات الارسال	7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك – الجزائر الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 – 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ

ثمن النسخة الأصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العددللسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الأخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على أساس 20 د.ج للسطر.

فهرس

قوانيـــن

قوانيـــن

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 02 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،

- وبمقضى القانون رقم 88 - 04 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذى يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 06 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول
الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء و المستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم ".

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

المادة 4 : تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي اطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :

– ممارسة الحق النقابي،

– التفاوض الجماعي،

– المشاركة في الهيئة المستخدمة،

– الضمان الاجتماعي والتقاعد،

– الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

– الراحة،

– المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

– اللجوء الى الاضراب.

المادة 6 : يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما يأتي :

– التشغيل الفعلي،

– احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم،

– الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

– التكوين المهني والترقية في العمل،

– الدفع المنتظم للاجر المستحق،

– الخدمات الاجتماعية،

– كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني

واجبات العمال

المادة 7 : يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية :

– أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

– أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

– أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة،

– أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والامن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

– أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،

– أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن،

– أن لاتكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لاتنافسه في مجال نشاطه.

– أن لايفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لايكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،

– أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 8 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق مايحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 9 : يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

– عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

– عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

– عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

– عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 13 : يجوز كذلك ابرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

– اذا كان حجم العمل المتوفر لايسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

– اذا طلب العامل المارس ذلك، لاسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ولايمكن أن يقل، في أي حال من الاحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لايمكن، في أي حال من الاحوال، أن يقل العمر الادنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

و لايجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما انه لايجوز استخدام العامل القاصر في الاشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 16 : يجب على المؤسسات المستخدمة ان تخصص مناصب عمل للاشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها.

المادة 18 : يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لاتتعدى ستة (06) اشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20 : يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق.

المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الاجانب عندما لاتوجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

مدة العمل

الفرع الاول

المدة القانونية للعمل

المادة 22 : المدة القانونية للعمل أربع وأربعون (44) ساعة في الاسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

وتتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الاقل.

المادة 23 : يجوز، استثناء للمادة 22 أعلاه، أن تكون مدة العمل الاسبوعية كما يأتي :

– أن تخفض للاشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.

– وان ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها.

المادة 24 : المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية هي الفا (2000) ساعة في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط.

المادة 25 : اذا كانت ساعات العمل تؤدى حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم ان يخصص فترة استراحة لاتتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملا.

المادة 26 : لايجوز ان تتعدى، بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم.

الفرع الثاني

العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لايجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث

العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم ان ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع

الساعات الاضافية

المادة 31 : يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الاضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم ان يطلب من أي عامل أداء ساعات اضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 ٪ من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 اعلاه.

المادة 32 : يخول أداء ساعات اضافية الحق في زيادة لاتقل بأي حال من الاحوال، عن 50 ٪ من الاجر العادي للساعة.

الفصل الرابع

الراحة القانونية والعطل والغيابات

الفرع الاول

العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الاسبوع.

وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون أيام الاعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وأيام الاعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية، طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى ان تجعل الراحة الاسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الاسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها اياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الاثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42 : تمنح عطلة اضافية لايمكن ان تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة، في المناطق الجنوبية، كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوى أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، اذا تعلق الامر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة اعلاه،
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،
- فترات البقاء في الجيش أو اعادة التجنيد.

المادة 47 : لايجوز، في أي حال من الاحوال، ان تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن ان يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49 : لايجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لايمكن ان يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للاسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الاجر، اذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للاسباب التالية :

– تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،

– متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات اكاديمية أو مهنية،

– وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر،

– تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه، في اطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني

تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاقة العمل قانونا للاسباب التالية :

– اتفاق الطرفين المتبادل،

– عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

– اداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها،

– ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

– حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

– صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

– ممارسة حق الاضراب،

– عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد ادراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث

انهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

– البطلان أو الالغاء القانوني،

– انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

– الاستقالة،

– العزل،

– العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

– التسريح للتقليص من عدد العمال،

– انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

– التقاعد،

– الوفاة.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند انهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لايترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين الا اذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدى رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

واذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

– تخفيض ساعات العمل،

– العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

– الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

– دراسة امكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، اذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء اليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة.

المادة 72 : للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة.

يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال احدى السنوات الثلاث الأخيرة.

المادة 73 : يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 74 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع

النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لابداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع

أجرة العمل

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، مايلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الاعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لاداء خدمة، وتبعات مماثلة).

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم.

ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف.

الفصل الثاني
الأجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الاكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الادنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الارقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث
الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس
مشاركة العمال

الفصل الاول
اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوى على عشرين (20) عاملا على الأقل،
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في أقرب مكان أو ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني
صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1 – تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة بـ :

- تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل،
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
- نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
- تطبيق النظام الداخلي.

2 – مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 – القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 – ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالآراء في أجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

5 – تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6 – الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة : الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الارباح والخسائر.

7 – اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها أو من غير اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متمايزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

– من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)
– من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)
– من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين
– من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين

ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (30) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الاصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (03) أشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الاقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة أشهر.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الاقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح اضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعدوه الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الاقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 اعلاه، على أساس جدول الاعمال المعد مسبقا والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة أيام على الاقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز أعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 أعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

أحكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا اليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1 – التصنيف المهني،

2 – مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

3 – الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،

4 – التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

5 – المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،

6 – كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

7 – تحديد النفقات المصرفية،

8 – فترة التجريب والاشعار المسبق،

9 – مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

10 – التغيبات الخاصة،

11 – اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12 – الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب،

13 – ممارسة الحق النقابي،

14 – مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

– في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

– في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

– في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو الى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

– وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للاشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح اعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون اثنى عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقض برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقض الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

الباب السابع
حالات البطلان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لايمكن أن يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أداؤه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن
الاحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000* دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 أعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لاحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في اعادة ادماجهم.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بوجوب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الاجر الوطني الادنى المضمون أو الاجر الادنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج الى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والاشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي احكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الادني للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

لايزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم اجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

الباب التاسع

الاحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الامر رقم 71 – 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والامر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 الى 179 ومن 199 الى 216 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والقانون رقم 81 – 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81 – 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطل السنوية والقانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير أنه، مع مراعاة احكام المادة 3 اعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث اثرها الكامل، ماعدا احكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

إعـــلان

تعلن الامانة العامة للحكومة أنها شرعت في اعداد سلسلة كتيبات قانونية تتناول بعض القوانين التي صدرت بعد المصادقة على دستور 23 فبراير سنة 1989 في اطار الاصلاحات الجارية، وهي تشمل :

– قانون الانتخابات،

– قانون البلدية،

– قانون الولاية،

– قانون الاعلام،

– قانون النقد والقرض،

– قانون علاقات العمل.

فعلى الراغبين في اقتناء هذه الكتيبات أن يتصلوا مباشرة أو مراسلة بالمطبعة الرسمية الكائنة بشارع عبد القادر بن مبارك رقم 7 و9 و13، ساحة أول ماي – مدينة الجزائر

المطبعة الرسمية 7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك – الجزائر.

العـدد 32
السنة الخامسة عشرة

الثلاثاء 4 رمضان عام 1398 هـ
الموافق 8 غشت سنة 1978 م



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية . قوانين . أوامر ومراسيم
قرارات مقررات . مناشير . إعلانات وبلاغات

	داخل الجزائر		خارج الجزائر	الادارة والتحرير
	6 اشهر	سنة	سنة	الامانة العامة للحكومة
النسخة الاصلية	30 د.ج	50 د.ج	80 د.ج	الطبع والاشتراكات ادارة المطبعة الرسمية
النسخة الاصلية وترجمتها	70 د.ج	100 د.ج	150 د.ج بما فيها نفقات الارسال	7 و 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك ـ الجزائر الهاتف : 15.18.66 الى 17 ح ج ب 50 ـ 3200

ثمن النسخة الاصلية : 1,00 د.ج وثمن النسخة الاصلية وترجمتها 2,00 د.ج وثمن العدد للسنين السابقة : 1,50 د.ج وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الاخيرة عند تحديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدى عن تغيير العنوان 1.50 د.ج وثمن النشر على اساس 15 د.ج للسطر.

فهرس

قوانين وأوامر

قوانين وأوامر

قانون رقم 78 - 12 مؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الاساسى العام للعامل.

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الدستور، ولا سيما المادتان 151 و 154 منه،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبى الوطنى،

يصدر القانون التالى نصه :

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد القانون الاساسى العام للعامل .

ووفقا لما جاء فى الميثاق الوطنى والدستور « يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوى أو الفكرى، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهنى ».

يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التى يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذى ينتمى اليه.

ان مشاركة العمال فى حياة المؤسسة وكذلك نظام التسيير فى القطاع الاشتراكى الفلاحى، يخضعان للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا سيما ما يتعلق بالتسيير الاشتراكى للمؤسسات والثورة الزراعية والتسيير الذاتى الفلاحى.

لا يخضع لاحكام هذا القانون العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.

المادة 2 : تستمد القوانين الاساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون، وتحدد بموجب مرسوم.

كما تستمد القوانين الاساسية الخاصة بعمال كل مؤسسة مستخدمة، من هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط، وتحدد بأحكام تنظيمية مع استشارة الهيئات النقابية.

فى القطاع الخاص تحدد القوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات صاحبة العمل بموجب اتفاقيات جماعية، فى اطار أحكام هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط التى تنتمى اليها المؤسسات صاحبة العمل المعنية .

المادة 3 : تخضع علاقة العمل للقانون الاساسى العام للعامل والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمستمدة منها ، ولمجموع الاحكام القانونية أو التنظيمية المتعلقة بها.

المادة 4 : العمل شرط أساسى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، ومصدر رزق العامل الذى يؤمن به وسائل عيشه. ويقوم المجتمع الجزائرى على العمل، ويخضع لمبدأ « من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله ».

المادة 5 : يتعين على العامل والمؤسسة التى تستخدمه أن يجسما، فى العمل باستمرار، مبدأ الميثاق الوطنى الذى ينص على أن : « من كل حسب مقدرته ».

وبصفة خاصة :

- يجب أن يكون كل عامل مستخدما، ويجب أن يعمل قدر طاقته المهنية والبدنية والفكرية.

- ينبغى لكل عامل أن يسعى الى دعم دوره فى بيئته المهنية وفى وسط الامة برفع مستواه المهنى والثقافى وتنمية وعيه الوطنى والسياسى والايديولوجى باستمرار.

الباب الاول
المبادىء العامة لحقوق العامل وواجباته

الفصل الاول
حقوق العامل

المادة 6 : الحق فى العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور.

المادة 7 : يضمن القانون حقوق العامل.

العمال سواسية فى الحقوق والواجبات. يتقاضون، عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، اذا تساووا فى التأهيل والمردود.

المادة 8 : يضمن القانون حماية العامل، أثناء ممارسة عمله أو القيام بمهامه، من كل أشكال الاهانة والقذف والتهديد والضغط، أو محاولة حمله على التشيع والتبعية .

كما يضمن التعويض عن الاضرار المادية والمعنوية التى تلحق العامل.

المادة 9 : تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل والاسرة التى تكون فى كفالته من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة، تطبيقا للمبادىء المنصوص عليها فى الميثاق الوطنى فى مجال الحماية الاجتماعية للعمال.

المادة 10 : تؤمن الدولة الاستقرار والامن فى العمل لجميع العمال، ضمن الشروط المنصوص عليها فى هذا القانون وفى النصوص التطبيقية المستمدة منه.

المادة 11 : لكل عامل الحق فى تنمية شخصيته بدنيا ومعنويا وثقافيا ومهنيا.

المادة 12 : يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة فى العمل طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 13 : يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والامن التى يحددها التشريع المعمول به.

المادة 14 : يهدف طب العامل الى وقاية صحة العامل فى العمل بالحيلولة دون تعرضه لاى وهن بدنى أو ذهنى، ومراقبة تكيفه مع العمل، وحمايته من الامراض المهنية وحوادث العمل.

ويستهدف بصفة خاصة :

- وقاية صحة العمال،
- مراقبة أماكن العمل،
- تحسين ظروف العمل،
- حماية البيئة من حيث النظافة والطبيعة، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة فى طب العمل .

المادة 15 : تحدد كيفيات المراقبة الوقائية لصحة العمال ، بموجب مرسوم.

المادة 16 : يستفيد العامل من جميع الحقوق التى يمنحه اياها القانون فى مجال الخدمات الإجتماعية .

يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر شروط ممارسة هذه الحقوق، وأن تكون هذه الشروط أكثر ملاءمة لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنية والمعنوية والثقافية .

المادة 17 : الحق فى الراحة مضمون لكل عامل طبقا للمادة 63 من الدستور.

ويمارس حسب الشروط المحددة بموجب هذا القانون.

المادة 18 : لكل عامل الحق فى التقاعد وفقا لاحكام المادة 192 من هذا القانون.

المادة 19 : للعامل الحق فى الاطلاع على نشاط المؤسسة التى تستخدمه. ويجب على هذه المؤسسة أن توفر الشروط الضرورية للاعلام الدائم لعمالها، وذلك فى اطار الهيئات المنصوص عليها فى القانون .

المادة 20 : يستحق العامل أجرا مقابل العمل الذى يؤديه ويتقاضى عنه مرتبا، أو دخلا يتناسب ونتائج العمل فى الحالات الاستثنائية.

وتحدد الحالات الاستثنائية المنصوص عليها فى الفقرة الواردة أعلاه، وكذلك كيفيات تطبيق الدخل المتناسب ونتائج العمل ، بموجب مرسوم.

المادة 21 : تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فان حق الاضراب معترف به فى القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون.

ويحدد هذا القانون، على الخصوص، اجراءات التحكيم والمصالحة والمسؤوليات التى تؤول للهيئة النقابية.

المادة 22 : يعترف بالحق النقابى لجميع العمال، ويمارس فى اطار القانون.

المادة 23 : تحدد مبادىء وكيفيات تأسيس النقابة وسيرها بموجب القوانين الاساسية والانظمة المتعلقة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين.

المادة 24 : الانتماء الحر والاختيارى للنقابة، وهى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال .

المادة 25 : تضمن الدولة الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابى .

ولهذا لايمكن أن يتعرض أى ممثل انتخبه العمال الى التسريح أو النقل أو أى عقوبة تأديبية، مهما كانت طبيعتها، من قبل المؤسسة المستخدمة، بسبب نشاطه النقابى.

يستفيد ممثلو العمال المنتخبون، الذين لم يجدد انتخابهم، من أحكام الفقرة 2 أعلاه، مدة سنة بعد نهاية الفترة الانتخابية.

ويخضع الممثلون الذين انتخبهم العمال، أثناء ممارسة نشاطهم المهنى، لاحكام هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم .

المادة 26 : يعد باطلا وعديم الاثر كل شرط مدرج فى عقد عمل، يخالف الاحكام التشريعية والتنظيمية ويكون فى غير مصلحة العامل.

الفصل الثالث
واجبات العامل

المادة 27 : ينبغى للعامل، مهما كانت رتبته فى التنظيم السلمى، أن يقوم بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله، بوعى وفعالية، مع مراعاة القانون والاحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية، وأن يبذل ما فى وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة، يدفعه الى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عمله وزيادة الانتاج والانتاجية.

المادة 28 : يجب على العامل أن يحرص دوما على الجهد الجماعى الهادف الى دعم الاقتصاد الوطنى وتنميته، الذى يجب أن يبذل من أجله كل ماليديه من جهد ومقدرة وروح مبدعة.

ويجب عليه أن يعزز ارادته دون انقطاع للمساهمة فى رفع امكانيات العمل وتنمية البلاد، ومن ثمة زيادة مشاركته فى تقدم الثورة .

المادة 29 : العامل مسؤول، مهما كانت رتبته السلمية، عن التنفيذ السليم للمهام التى تسند اليه فى اطار نشاط المؤسسة المستخدمة.

المادة 30 : بصرف النظر عن الاحكام المنصوص عليها فى المادة 29 أعلاه، يكون العامل الذى يمارس سلطة سلمية مسؤولا عن التنفيذ السليم للمهام الواجب اتمامها من قبل أى عامل آخر موضوع تحت سلطته، بناء على تعليماته أو حسب الطرق المتبعة عادة فى توزيع العمل ضمن جماعة العمال.

المادة 31 : لا يتحمل العامل المسؤول، أثناء ممارسة سلطته السلمية، المسؤولية الا فى حدود أعماله وقراراته التى تتجاوز حدود المبادرات التى يتخذها والاخطار التى يتعرض لها عادة من اجل ممارسة وظائفه.

المادة 32 : يجب على العامل أن يحمى ويحافظ فى كل وقت ومع اليقظة المستمرة، على كل عنصر تأسيسى لوسائل العمل وعلى امكانيات الانتاج، وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التى تستخدمه والممتلكات الوطنية .

يقوم كل عامل بهذا الالتزام مع مراعاة الانضباط فى العمل واحترام القانون على وجه الدقة.

المادة 33 : يتعين على العامل، لاسيما عندما يتولى منصب تأطير أو مسؤولية، أن يستلهم باستمرار، أثناء ممارسة مهامه، مبادىء العمل الواردة فى الميثاق الوطنى، وهو المصدر الاساسى والمرجع الايديولوجى والسياسى لهيئات الحزب والدولة، وفى التوجيهات والارشادات الصادرة عن القيادة السياسية للبلاد .

المادة 34 : يتعين على العمال الذين يتولون مناصب المسؤولية أو التأطير أن يقوموا بكل المهام المرتبطة بمنصبهم، ولا سيما تنظيم العمل ضمن جماعة العمال بغية الوصول الى أقصى ما يمكن من الفعالية.

ويجب عليهم فى هذا الشأن :

- مراعاة مبادىء التسيير الاشتراكى للمؤسسات والعمل على ذلك ،
- مراعاة توجيهات وأهداف المخطط الوطنى وتطبيقها ،
- السهر على تطبيق مبدأ وحدة الادارة ،
- مراعاة الانضباط وتطبيق المناهج الدائمة التطور فى الادارة والتسيير، والعمل على ذلك بغية اثارة وتشجيع روح الابداع والمبادرة لدى العمال ،
- السهر على أن يسود جماعة العمال جو سليم وملائم فى الوقت نفسه، للتنمية الدائمة للانتاج وازدهار العلاقات الاجتماعية المهنية وتحسين ظروف عملهم وعيشهم .

المادة 35 : يجب على العامل خاصة، قصد زيادة فعالية العمل والمردودية الاقتصادية :

- أن يتقيد بمتطلبات التنظيم الدقيق والمنطقى للعمل الذى يسمح لكل فرد من جماعة العمال أن يبذل كل مالديه من امكانيات ويؤمن الاستعمال الكامل لوسائل الانتاج ،
- ويجب عليه بصفة خاصة، أن يقدم مساعدته الفعالة لتحديد معايير الانتاج والانتاجية القائمة على البحث عن أفضل استعمال لقوة العمل وطاقات الانتاج والمواد الاولية ،
- أن يقدم من خلال عمله المساهمة القصوى لانجاز مخطط المؤسسة، وبصفة عامة تطبيق توجيهات المخطط الوطنى وأهدافه ،
- أن يقاوم بشدة كل أشكال التغيب ،
- أن يشارك فى اعداد برامج المنافسة الاشتراكية فى العمل وتنفيذها، لتأمين زيادة الانتاج ورفع الانتاجية وتحسين النوعية وتخفيض الكلفة ،
- أن يسعى، دون انقطاع، للقضاء على التبذير بمختلف أشكاله، سواء كان فى ميدان الاستثمارات أو فى الانتاج والتموين والتوزيع، وكذلك البحث عن الاقتصاد المنهجى فى استعمال الموارد والوسائل المتوفرة ،
- أن يستكمل أهداف الانتاج على وجه الدقة ،
- أن يساهم فى انشاء العلاقات المهنية السليمة التى هى شرط أساسى لانتاجية أفضل ،
- أن يساهم فى دعم وحدة الادارة ،
- أن يساهم فى نشاط هيئات التسيير الاشتراكى ضمن المؤسسات الاشتراكية، ويسهر على السير السليم لتلك الهيئات ،
- أن يحارب جميع أشكال الرشوة والبيروقراطية .

المادة 36 : ينفذ العامل، بكل مالديه من امكانيات مهنية، جميع التعليمات المتعلقة بالعمل الذى يتسلمه من الاشخاص المؤهلين سلميا .

ولا يمكن للعامل، أثناء قيامه بعمله، أن ينفذ تعليمات أو يسعى الى استصدار تعليمات من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين غير الاشخاص المعينين صراحة بموجب النظام السلمى للمهنة .

المادة 37 : العامل ملزم بالسر المهنى .

ويحظر قطعا، مالم يصدر ترخيص مكتوب من السلطة صاحبة الحق فى التعيين أو التوظيف ـ اتلاف وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو التعليمات ذات الطابع المهنى، أو افشاؤها، وكذلك اطلاع الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين

عليها من غير الاشخاص المعينين صراحة بموجب القانون والانظمة او النظام السلمي .

المادة 38 : يمنع دوما على العامل، مهما كانت رتبته السلمية، استعمال أماكن العمل وتجهيزاته لاغراض خارجة عن الخدمة وبصفة أعم أموال المؤسسة التى تستخدمه ومصالحها ووسائل عملها .

المادة 39 : يتعين على كل عامل فى القطاع الاشتراكى، يمتلك مباشرة أو بواسطة شخص مسخر داخل الوطن او خارجه، أموالا أو مصالح فى أى شركة أو استغلال صناعى أو تجارى، أو أصبح مالكا لتلك الاموال والمصالح – أن يقدم فى الحال تصريحا بذلك للمؤسسة التى تستخدمه قصد التحقق مما اذا كان هناك تناف أم لا بين حيازة تلك الاموال أو المصالح ومنصب عمله .

المادة 40 : يجب على العامل فى القطاع الاشتراكى، اذا كان زوجه يمارس نشاطا مربحا أو يحوز مصالح مالية أو صناعيه أو تجارية داخل الوطن أو خارجه، أن يقدم تصريحا بذلك الى المؤسسة المستخدمة قصد المطابقة مع التنظيم المذكور فى المادة 41 أدناه .

المادة 41 : يحدد التنظيم حالات التنافى المشار اليها فى المادتين 39 و 40 أعلاه، ويبين العقوبات ذات الطابع التأديبى .

المادة 42 : يجب على العامل أن يحافظ بسلوكه على سمعة المؤسسة التى تستخدمه .

المادة 43 : تعد المشاركة الفعلية للعمال فى اعداد أهداف مخطط الوحدة او المؤسسة وانجازها ومراقبه تنفيذها، حقا وواجبا، وذلك ضمن اطار الهيئات المنصوص عليها فى القانون، والتخطيط الوطنى .

الباب الثانى
علاقة العمل

الفصل الاول
شروط التوظيف وكيفياته

المادة 44 : يحدد السن الادنى للتوظيف بموجب القانون الاساسى الخاص للمؤسسة المستخدمة .

ولا يمكن فى أى حال أن يقل عن 16 سنة .

تكون حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة الى سن الرشد المدنى مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها .

وتحدد الشروط التى يمكن أن يشغل بمقتضاها القصر، وفقا للتشريع المعمول به .

المادة 45 : يمنع أى توظيف لا يستهدف شغل وظيفة عمل شاغرة أو احداث عمل ليس له مبرر الا فى الاحوال المنصوص عليها صراحة فى القانون أو التنظيم .

وتشغل المؤسسة المستخدمة الوظائف الجديدة أو التى أصبحت شاغرة، باللجوء اول الامر الى امكانيات الترقية الداخلية، وعند الحاجة تلجأ الى التوظيف الخارجى للعمال الوطنيين بما فى ذلك من هم خارج الوطن، وذلك فى اطار السياسة الوطنية لعودة العمال المغتربين .

واذا اقتضت الضرورة، تشغل المؤسسة المستخدمة عمالا أجانب وفقا للشروط التى يحددها التشريع المعمول به .

المادة 46 : طبقا للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الاولوية فى العمل للمجاهدين وذوى حقوقهم، بموجب هذا القانون .

ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الاولوية فى التكوين المهنى وفى عمل لا يتنافى وصفهم .

المادة 47 : يستفيد الاشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم ان يعملوا فى ظروف عاديه، من التشغيل فى أعمال تلائمهم، وعند الاقتضاء فى معامل مأمونة، كما يستفيدون من الحق فى تكوين تحصصى وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم .

المادة 48 : يعين منصب العمل فى اطار مستلزمات المخطط الوطنى للتنمية مع مراعاة مؤهلات العامل وكفاءاته ورغباته وميوله .

المادة 49 : يجوز للمؤسسة المستخدمة، اذا اقتضت ضرورة المصلحه، أن تعين العامل الذى يجب عليه القبول، فى أى منصب عمل آخر يتماشى وتأهيله، حيثما كان موقع نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك مع مراعاة الاجراءات التشريعية والتنظيمية المعمول بها .

ولا يجوز فى أى حال أن يكون هذا التعيين عقوبة مقنعة للعامل ولا أن يمس بقدرته الشرائيه التى يمكن أن تؤثر عليها أعباء جديدة تتولد عن تغيير المسكن .

فى القطاع الخاص، يحدد مكان العمل ضمن الشروط المنصوص عليها فى أحكام التشريع المعمول به والمتعلق بالشروط العامه للعمل فى القطاع الخاص .

المادة 50 : تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة . غير أنه يمكن، بصفه استثنائيه، تعيين مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة محددة .

المادة 51 : تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب. وتقوم هذه العلاقه فى جميع الحالات، بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة .

وتنشىء علاقة العمل بين المعنيين الحقوق والالتزامات المحددة بموجب القانون الاساسي العام للعامل والقوانين الاساسية النموذجية لقطاع النشاط، والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

المادة 52 : يمكن تشغيل مستخدمين موسميين ضمن الشروط المحددة فى القانون، اذا اقتضت ذلك ضرورة النشاط أو نوعه .

المادة 53 : يؤدى أجر المستخدمين المؤقتين والموسميين حسب القواعد والشروط السارية على المستخدمين المعينين لمدة غير محددة .

ويخضعون للواجبات نفسها ويتمتعون بالامتيازات الاجتماعية نفسها ويشاركون فى النتائج بنسبة عدد أيام العمل الفعلية .

المادة 54 : تجرى على كل مترشح قبل التوظيف ودون التعهد بذلك، فحوص طبية وامتحانات واختبارات مهنية تسمح للمؤسسة المستخدمة بتقدير امكانياته البدنية والفكرية واستعداده وكفاءته المهنية. وتحدد قائمة هذه الفحوص والاختبارات ونوعها فى القانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

المادة 55 : يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير اجمالي من خلال شهاداته وامكانياته ومراجعه المهنية و/أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة .

المادة 56 : يتسلم العامل ، عند توظيفه، وثيقة التعهد التى تثبت تعيينه وتصنيفه وعلاقات العمل التى تربطه بالمؤسسة المستخدمة .

المادة 57 : يخضع المترشح المعين حديثا للملاحظة مدة تجريبية لا تتجاوز 6 أشهر تجمع المؤسسة المستخدمة خلالها، وقبل تثبيته فى عمله، جميع البيانات عن مؤهلاته وامكانياته المهنية .

ولا تتجاوز مدة التجربة بالنسبة لمناصب المسؤولية 9 أشهر.

المادة 58 : يثبت العامل فى منصب عمله، اذا بدت مدة التجربة مرضية. ويتم اقرار هذا التثبيت باعداد وثيقة تنظيمية أو عقد عمل يوضع طبقا لاحكام هذا القانون والقانون الاساسي الخاص أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة المستخدمة، ويشار فيه بوجه خاص الى المنصب الاصلى الذى يعين فيه العامل، ورتبته، وعند الاقتضاء الى أجر منصبه .

ويتم تحديد نوع الوثيقة التنظيمية أو شكل عقد العمل النموذجي المشار اليهما أعلاه، فى القانون الاساسي النموذجي الخاص بالقطاع الذى تنتمى اليه المؤسسة المستخدمة .

المادة 59 : تحدد، فى القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط، الحالات والحدود التى يمكن فيها للعامل أن يشغل بصفة استثنائية منصب عمل لم يستكمل تماما مقاييس التعين فيه .

واذا تبين فى نهاية المدة القصوى المحددة في القانون الاساسي النموذجي، أن العامل أهل، بعد الاختبارات المهنية لشغل المنصب، يثبت فى هذا المنصب، وفى حالة العكس يعاد تعيينه فى منصب يناسب مؤهلاته الحقيقية .

المادة 60 : يحتفظ بحقوق العامل فى الاقدمية عند توظيفه .

ويتم تقدير هذه الحقوق على أساس الخبرة المهنية المكتسبة فى قطاع النشاط، أو فى اختصاص منصب العمل الذى وظف فيه .

المادة 61 : يتعين على كل مؤسسة مستخدمة، مراعاة لاحكام المادة الاولى الفقرة 4 أعلاه، أن تضع بانتظام تقييما للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف، تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الامثل بالقوة العاملة .

المادة 62 : يحظر على الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخواص، القيام بالبحث أو اختيار أو تشغيل اليد العاملة، مؤهلة أو غير مؤهلة لحساب غيرهم .

الفصل الثاني
بعض حالات النشاط

المادة 63 : يجب أن يراعى فى حركات العمال بين القطاعات والفروع والمؤسسات المهنية بما فى ذلك حالات الانتداب، مقتضيات التنمية والمخططات المهنية الفردية للعمال المعنيين .

المادة 64 : يعتبر الانتداب حالة نشاط .

ويتم حسب الشروط التى يحددها التشريع .

المادة 65 : يستفيد كل عامل تحرر من وظائفه المهنية لممارسة وظائف انتخابية، من الحق فى اعادة دمجه فى المنصب الذى كان يشغله سابقا أو فى منصب يكون على الاقل مماثلا له يضمن له مرتبا يساوى على الاقل ماكان يتقاضاه فى المنصب الذى كان يشغله قبل انتخابه، مع مراعاة تطور الرقم الاستدلالى الخاص بهذا المنصب والترقية الاكثر موافقة له، المرتبطة بالاقدمية .

المادة 66 : تؤدى الاحالة على الاستيداع الى تعليق علاقة العمل مؤقتا مع ايقاف الاجر.

وتقرر ضمن الشروط التى تحدد بموجب التشريع .

الفصل الثالث
مدة العمل والغيابات والعطل

الفرع الاول
مدة العمل

المادة 67 : تحدد المدة اليومية و/ أو الاسبوعية للعمل، بموجب القانون .

وتحدد كل مؤسسة أوقات العمل بناء على المواقيت الاساسية المقررة على الصعيد الوطني بالاحكام التنظيمية.

توضع هذه الاوقات وتحدد بمشاركة ممثلي العمال تبعا لمتطلبات المصلحة العمومية والانتاج والتنمية، مع أخذ خاصيات الموقع أو الناحية التي يوجد فيها منصب العمل بعين الاعتبار.

المادة 68 : لا يمكن في أي حال أن تتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة.

المادة 69 : يمكن للمؤسسة المستخدمة، أن تطلب من كل عامل القيام بساعات اضافية زيادة على الحدود القانونية لمدة العمل ومواقيته، اذا اقتضى نشاطها المزيد من العمل، سواء كان عرضيا أو دوريا، وبعد استنفاد جميع الطرق الملائمة للاستعمال المعقول والامثل لقوة العمل المتوفرة، ضمن المواقيت المطبقة بصفة اعتيادية.

المادة 70 : يجب أن يكون اللجوء الى تطبيق الساعات الاضافية استثنائيا وهادفا لتلبية ضرورة قصوى وموافقا لمتطلبات سياسة التشغيل الكامل، وأن يندرج في اطار السعي من أجل انتاج أفضل، ويجرى ذلك ضمن الشروط التالية :

- كل عامل ملزم أن يقوم بالساعات الاضافية، اذا طلبت منه ذلك المؤسسة المستخدمة، الا في حالة القوة القاهرة،
- لا يمكن أن يتجاوز عدد الساعات الاضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط،
- يترتب عن الساعات الاضافية دفع تعويض يحسب ويؤدى وفقا للشروط المحددة بموجب القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط.

المادة 71 : اذا كانت ساعات العمل العادية مؤداة ضمن الدوام المستمر، يتعين على المؤسسة المستخدمة منح استراحة مدة نصف ساعة في وسط الدوام، وتعد هذه الاستراحة وقت عمل بالنسبة لتحديد المدة الفعلية للعمل.

الفرع الثاني
الغيابات

المادة 72 : لا يمكن دفع الاجر عن مدة لم يعمل فيها العامل، مهما كانت وضعيته في السلم الاداري، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون أو التنظيم.

المادة 73 : يخصم من مرتب العامل تلقائيا بنسبة مدة التغيب، دون الاخلال بالاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط أو النظام الداخلي.

المادة 74 : تحدد الآثار التي تلحق مرتب العامل من جراء التغيب لدواع صحية ثابتة ومعترف بها قانونا، بالاحكام التنظيمية في اطار الاحكام المنصوص عليها في المادة 191 أدناه.

المادة 75 : تحدد القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط :

- كيفيات تبليغ التغيب وتبريره،
- الاوضاع أو الحالات التي يمكن أن تبرر التغيب قانونا،
- شروط قبول الاسباب المتذرع بها،
- أشكال وكيفيات فرض العقوبات على التغيبات غير المشروعة.

المادة 76 : يعاقب على كل تغيب غير مبرر أو غير مبلغ عنه وفقا للتنظيم، دون الاخلال بالاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط أو في النظام الداخلي.

يعد الوصول الى العمل بعد المواقيت المعمول بها بمثابة تغيب.

المادة 77 : يمكن منح رخص تغيب خاصة تحت شكل عدد كامل من أنصاف الايام، للعمال الذين هم في حاجة ماسة للتغيب، بناء على مبررات، اذا كانت ضرورات المصلحة تسمح بذلك.

وينجر عن هذه التغيبات الغاء الاجر ويجرى أثرها على المرتب ضمن الشروط المحددة في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط.

وعلى كل، لا يمكن في أي حال، أن يتجاوز عدد التغيبات المشار اليها في هذه المادة الحد الاقصى المعين بموجب مرسوم.

المادة 78 : تحدد في التنظيم الحالات والشروط التي يمكن للعامل أن يستفيد بموجبها من التغيبات الخاصة، المدفوعة الاجر، ولا سيما الحالات التالية :

- العمال المكلفون بتوكيل، أو بمهمة عرضية لدى أو ضمن هيئة وطنية وخاصة الحزب والمنظمات الجماهيرية، وكذا المجالس الشعبية،
- العمال الذين يتمتعون بصفة رياضي ويقومون بدور فعال في احدى المباريات الوطنية أو الدولية التي تنظمها أو ترخص بها الوزارة المكلفة بالرياضة،
- العمال الذين يتمتعون بصفة ممثل نقابي ومن يجب عليهم أن يشاركوا في الاجتماعات والمجالس النقابية النظامية ضمن اطار ممارسة توكيلهم النقابي،
- العمال المدعوون لمتابعة دورات في التكوين النقابي و/أو السياسي،

- العاملات خلال فترات ما قبل وما بعد الولادة ،
- العمال المدعون لاجراء الامتحانات ،
- العمال الذين يقومون بزيارة البقاع الاسلامية المقدسة، مرة واحدة خلال فترة عملهم ،
- العمال المدعوون للمشاركة فى الملتقيات الوطنية المتعلقة بالبحث العلمى، والثقافة .

الفرع الثالث

العطل

المادة 79 : يستحق العامل يوما كاملا للراحة فى الاسبوع .

ويكون اليوم العادى للراحة الاسبوعية موافقا للشروط العادية للعمل، ويحدد بموجب مرسوم .

ويمكن تأجيل الراحة الاسبوعية، ضمن الشروط المحددة بموجب التنظيم، اذا اقتضت ذلك متطلبات المصلحة العمومية أو تنظيم الانتاج والعمل .

المادة 80 : تحدد أيام العطل المدفوعة الاجر وفقا للتشريع المعمول به .

المادة 81 : يعد يوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل المدفوعة الاجر أيام راحة قانونية .

المادة 82 : اذا استغل عامل يوم راحة قانونية، استحق راحة تعويضية مدة مساوية لها، واستفاد من حق الزيادة عن الساعات الاضافية المنصوص عليها فى التنظيم .

المادة 83 : يستفيد جميع العمال من نظام واحد للعطل السنوية .

ويرتكز الحق فى العطلة السنوية على العمل المؤدى خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة حتى 30 يونيو لسنة العطلة .

وتبقى هذه الفترة المرجعية ثابتة بالنسبة لتقدير الحق فى العطلة ومدتها، مهما كان التاريخ الذى يأخذ فيه العامل عطلته، ومهما كان التاريخ الذى يكون العامل قد أخذ فيه عطلته عن السنة السابقة .

غير أنه، بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم خلال السنة المرجعية المحددة أعلاه، يكون تاريخ التوظيف نقطة البدء للفترة المرجعية.

المادة 84 : يحدد نظام العطل، ولا سيما مدة العطلة السنوية، وقواعد حساب الحقوق فى العطلة وقواعد حساب المرتب خلالها، بموجب القانون.

المادة 85 : تحدد فترة العطل السنوية المدفوعة الاجر بموجب مرسوم.

ويتم اختيارها حسب متطلبات المصلحة العمومية والانتاج والانتاجية ومصالح العمال.

المادة 86 : يمكن أن تجزأ فترة العطل السنوية المدفوعة الاجر، اذا اقتضت أو سمحت ضرورات المصلحة بذلك. وتحدد طريقة التجزئة بموجب القانون الاساسى النموذجى لقطاع النشاط.

المادة 87 : الانتفاع بالعطلة التزام يتقيد به العامل كل سنة .

ولا يجوز فى أى حال تعويضها باجر .

ويحظر ارجاء العطلة أو جزء منها من سنة الى أخرى الا فى الحالات الاستثنائية .

الفصل الرابع

النظام الداخلى والمصالحة والطعن

الفرع الاول

النظام الداخلى

المادة 88 : يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقنى للعمل، والانضباط العام، ومعايير الصحة، والامن فى العمل، طبقا للقوانين والانظمة.

وتحدد كيفيات اعداد النظام الداخلى واقراره، وكذلك نصوصه النموذجية، بموجب القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة.

المادة 89 : يعرف النظام الداخلى أنواع التقصير فى الحياة المهنية ولا سيما فيما يلى :

- المردود الفردى،
- المواظبة فى منصب العمل ،
- مراعاة الانضباط فى العمل ،
- الخاصيات الاخلاقية والمهنية الظاهرة خلال أداء العمل.

ويتضمن تحديد العقوبات المنطبقة عليها.

الفرع الثانى

المصالحة والطعن

المادة 90 : تداركا لاى خلاف قد يحدث فى العلاقات الجماعية للعمل وتوصلا لتسويته عند الحاجة، تنشأ الاجراءات الالزامية للمصالحة والتحكيم فى تلك الخلافات.

المادة 91 : عند حدوث خلاف ناجم عن علاقة عمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل، يعترف بحق الطعن للطرفين.

وتتم ممارسته طبقا للاجراءات المنصوص عليها فى التشريع.

الفصل الخامس

انتهاء علاقة العمل

المادة 92 : ان حالات انتهاء علاقة العمل هي :

1 ـ الالغاء القانوني،

2 ـ انتهاء علاقة العمل عند انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة،

3 ـ الاستقالة،

4 ـ التسريح ذو الطابع التاديبي،

5 ـ العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التنظيم،

6 ـ التسريح لتخفيض عدد المستخدمين،

7 ـ التقاعد،

8 ـ الوفاة.

تسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تحمل تاريخ التوظيف، وتاريخ انتهاء علاقة العمل، ونوع العمل المؤدى، وكيفيته .

المادة 93 : الاستقالة حق معترف به للعامل. ويتعين على العامل الذي يرغب في انهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الاسباب.

يترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط.

المادة 94 : يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين اذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.

ان تخفيض عدد المستخدمين الذي يتمثل في اجراء يتضمن تسريحا جماعيا يشتمل على عمليات تسريح فردية متزامنة، يقرر ضمن سياق يحدد بموجب مرسوم.

يحظر على كل مؤسسة مستخدمة شرعت في تخفيض عدد مستخدميها، اللجوء في اماكن العمل نفسها، الى تطبيق ساعات اضافية أو الى توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بتخفيض عدد المستخدمين .

وعلاوة على ذلك يحدد المرسوم المذكور في الفقرة الثانية أعلاه، الكيفيات الخاصة بضمان حماية مصالح العمال.

المادة 95 : يتعين على المؤسسة المستخدمة، قبل الشروع في تخفيض عدد المستخدمين، أن تستعمل جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية، ولاجل ذلك ينبغي لها أن تبادر باتخاذ الاجراءات التالية :

ـ تخفيض ساعات العمل،

ـ العمل المتقطع ،

ـ الاحالة المسبقة على التقاعد،

ـ نقل المستخدمين الى مؤسسات مستخدمة أخرى.

المادة 96 : يقبض، بحكم القانون، العمال الذين شملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين، تعويضات الاخبار المسبق والعطل المدفوعة الاجر وتعويض التسريح الجماعي، وذلك ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم. ويستفيدون فضلا على ذلك من أولوية التوظيف التي تراعى فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله.

المادة 97 : لايجوز التسريح التأديبي الا بمقتضى القوانين والانظمة الجاري العمل بها.

المادة 98 : اذا ترك العامل عمله بفعله أو بفعل المؤسسة التي تستخدمه، وكانت المهام التي يقوم بها تجعله مطلعا على أسرار منصوص عليها في التنظيم أو القوانين الاساسية للمؤسسة المستخدمة، يبقى ملزما بالسر المهني وخاضعا لاحكام المواد 37 و 200 و 201 من هذا القانون.

وفضلا عن أحكام الفقرة الاولى أعلاه، لا يمكن لعامل في القطاع الاشتراكي أن يشتغل لدى مؤسسة خاصة الا بعد موافقة المؤسسة التي تستخدمه.

وتعتبر هذه الموافقة مكتسبة في حالة انعدام معارضة مسببة، تقدمها المؤسسة المستخدمة في مهلة شهر ابتداء من تاريخ طلب الترخيص.

ويمكن أن يكون قرار المؤسسة المستخدمة موضوع طعن أمام الجهة القضائية المختصة.

الباب الثالث

مناصب العمل

الفصل الاول

تعريف منصب العمل

المادة 99 : أن منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام، في اطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها .

المادة 100 : تضع كل مؤسسة مستخدمة، في اطار أجهزتها، جدولا بمناصب العمل المطابقة لكامل الاعمال والمهام التي تناط بها في حالة الانتاج والتنمية. ثم تقوم بتتميم ذلك الجدول

وتجديثه، لتأخذ بعين الاعتبار تطور التقنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل.

المادة 101 : يجب تحديد كل منصب عمل بأقصى ما يمكن من الدقة، ولا سيما ما يتعلق بالمهام المرتبطة به.

المادة 102 : ان علة وجود أى منصب عمل تكمن فقط فى كيفية ونوع وتعقد العمل الذى تقوم به المؤسسة المستخدمة فى اطار المهمة التى تؤديها، أو أهداف الانتاج والتنمية المنوطة بها فى اطار التخطيط الوطنى .

المادة 103 : يخضع وجود منصب العمل وطبيعته لحتميات توزيع العمل المنسجم وحدها، تبعا لمقاييس المهنه وأصولها .

الفصل الثانى
قيم منصب العمل

المادة 104 : ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده، وذلك لتحديد الاجر الذى يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأين المقررين «لكل حسب عمله» و «التساوى فى العمل يستلزم التساوى فى الاجر»، وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم.

ويمكن ذلك الترقيم من تصنيف جميع المناصب، كل واحد منها بالنسبة الآخر، تبعا لميزاتها الخاصة والاعمال المرتبط بها.

المادة 105 : يجب أن يأخذ نظام ترقيم مناصب العمل بعين الاعتبار جميع العوامل والنوعيات الناجمة عن الوصف الصحيح والكامل لكل منصب، وأن يمكن من وضع رقم استدلالى لكل منصب عمل .

ويجب أن يخضع للتوجيهات المدرجة في المواد من 106 الى 114 أدناه.

المادة 106 : يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التى تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقدها، ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على ادائها، والضغوط المتميزة ذات الطابع المهنى فقط، ودرجة الضرر النوعى للمنصب، دون أى اعتبار آخر.

لايأخذ نظام ترقيم المناصب بالاعتبار، فى أى حال من الاحوال، الاجور والمكافآت والتعويضات التى يتقاضاها العمال الذين يشغلون هذه المناصب حين ترقيمها .

وستدرج أحكام خاصة تتعلق بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة عضو فى جيش التحرير الوطنى أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطنى، فى نظام الترقيم، حسب مقاييس تحدد بموجب قانون.

المادة 107 : يرتفع الرقم الاستدلالى للمنصب بقدر ما تكون المهام المرتبطة به كبيرة الاهمية او الصعوبة أو التعقد أو الاكراه أو المضايقة.

ويرتفع الرقم الاستدلالى للمنصب بقدر ما تنطوى المهام المرتبطة به على المزيد من الآثار الضارة او التى تقتضى جهودا فكرية أو بدنية أو عصبية كبيرة الاهمية أو المشقه.

ويرتفع الرقم الاستدلالى للمنصب بقدر ما تتطلب درجة المؤهلات والمسؤولية مزيدا من الاهمية.

المادة 108 : تكون الارقام الاستدلالية متساوية فى منصبين، عندما يؤدى تصنيفهما الواقع تبعا للمقاييس المختلفة المذكورة أعلاه ولعناصر الموازنة المحددة بواسطة الطريقة الوطنية للتصنيف ـ الى نتائج متساوية .

المادة 109 : يوضع نظام ترقيم المناصب فى شكل تعكس فيه القيم النسبية التى يشتمل عليها المقاييس المقبولة دوليا والمعترف بصحتها على الصعيد الوطنى، وتنطبق على سلم وطنى مرجعى يضمن التصنيف الوطنى للمناصب النموذجية للعمل.

ويجب ألا تتجاوز الارقام الاستدلالية الرقم الاستدلالى الاعلى الخاص بكل مؤسسة والمحدد وفقا للمادة 123 أدناه.

المادة 110 : يوضع السلم الوطنى للمناصب النموذجية بموجب مرسوم. ويجرى تحديثه وتتميمه على الشكل نفسه بصفة دورية، وتبعا للتنمية العامة للاقتصاد الوطنى .

سيفصل السلم الوطنى المرجعى ويتمم ليكون دليلا يمثل جميع القطاعات وفروع النشاط والمؤهلات المهنية .

وتكون المناصب النموذجية موزعة فيه ضمن أصناف .

المادة 111 : يحدد عدد الاصناف المنصوص عليها فى المادة 110 أعلاه، وكذلك الشروط العامة للتعيين فى المناصب النموذجية التابعة لصنف معين، بموجب القانون الاساسى النموذجى لقطاع النشاط .

المادة 112 : توزع مناصب العمل ضمن كل صنف الى قسم واحد أو عدة أقسام .

يحدد عدد الاقسام فى كل صنف، والشروط العامة للتعيين فى المناصب النموذجية لقسم معين، بموجب القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

المادة 113 : يحدد عدد الاصناف والاقسام بصفة تسمح بتسيير عادى لمناصب العمل فى كل قطاع من جهه، وبتصنيف عادل ومضبوط لمناصب العمل، من جهة أخرى .

المادة 114 : تقرر المؤسسة المستخدمة احداث المنصب وترقيمه وتصنيفه، طبقا للاجراءات المدرجة فى القانون الاساسى النموذجى لقطاع النشاط .

وتوضح اجراءات المصادقة على تصنيف المناصب فى كل مؤسسة مستخدمة، باحكام تنظيمية .

المادة 115 : يجب أن يخضع احداث مناصب العمل وترقيمها لاحكام المواد من 99 الى 114 أعلاه فقط، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها فى المادة 228 من قانون العقوبات .

الفصل الثالث
الرتبة

المادة 116 : اذا اعترف للعامل باستكمال شروط التعيين فى منصب ما، يجرى تثبيته فيه ويكون موضوع تصنيف تحدد بموجبه رتبته .

وتحدد رتبة العامل على أساس منصب العمل الذى يشغله فعلا، فقط .

المادة 117 : تغيير الرتبة مشروط بتغيير منصب العمل، تطبيقا للمبدأ المنصوص عليه فى المادة 116 أعلاه .

ويعد تغيير الرتبة ترقية أو استنزالا حسبما يكون المنصب الجديد أعلى أو أدنى فى تصنيف المناصب .

يحدد القانون الاساسى النموذجى لقطاعات النشاط شروط وكيفيات الترقية والاستنزال .

الفصل الرابع
المناصب والاطارات العليا

المادة 118 : تتنافى صفة اطار عال للامة وممارسة الوظائف العليا للحزب والدولة وصفة اطار عال للمؤسسة المستخدمة، مع ممارسة أى نشاط مربح آخر أو امتلاك مصالح بشكل مباشر او غير مباشر، فى أى شركة أو استغلال صناعى أو تجارى، داخل التراب الوطنى أو خارجه، وذلك تطبيقا لمبادىء الميثاق الوطنى والمادة 38 من الدستور .

الفرع الاول
الاطارات العليا للمؤسسة المستخدمة

المادة 119 : يعتبر اطارات عليا لمؤسسة مستخدمة العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك المؤسسة، كما هو محدد في المواد 121 و 122 و 123 أدناه .

ولا تلازم هذه الصفة العامل المعنى الا خلال المدة التى يشغل فيها ذلك المنصب، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة بالاحكام التنظيمية .

المادة 120 : لا يعين فى المناصب العليا الا العمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها فى المادة 38 من الدستور، والذين لم ينفكوا يبذلون العناية الكافية فى جميع التزاماتهم، ولا سيما الالتزامات المشار اليها فى المواد من 27 الى 38 و 42 و 98 أعلاه والمادتين 200 و 201 أدناه .

المادة 121 : تعد «مناصب عليا» لمؤسسة مستخدمة المناصب المحددة فى القانون الاساسى الخاص طبقا للفقرتين 2 و 3 أدناه.

توضع قائمة المناصب العليا ضمن اطار التنظيم والهيكلة الاساسية للمؤسسة المستخدمة، لا سيما فى سياق ترقيم المناصب حسب مفهوم المواد من 104 الى 114 أعلاه .

وتعد وفقا للكيفيات المنصوص عليها فى القانون الاساسى النموذجى لقطاع النشاط، وتصادق عليها السلطة الوصية .

المادة 122 : ترقم المناصب العليا لمؤسسة مستخدمة على أساس نظام ترقيم المناصب نفسه، حسبما تنص عليه المواد من 104 الى 114 أعلاه. وفضلا على ذلك، تكون المناصب العليا موضوع تصنيف فرعى خاص .

المادة 123 : يوضح القانون الاساسى النموذجى لقطاع النشاط طريقة التصنيف الفرعى للمناصب العليا وطريقه تحديد الرقم الاستدلالى الاقصى المشار اليه فى المادة 109 أعلاه .

ولاجل ذلك، ولا سيما عندما تكون المؤسسة المستخدمة مؤسسة اشتراكية، تراعى المقاييس المرتبطة بامتداد نشاط تلك المؤسسة وتعقده وطبيعته الاستراتيجية، وبصفة رئيسية المقاييس التالية :

- رقم الاعمال أو الميزانية ،
- القيمة المضافة المستخلصة من النشاط ،
- التعقد التقنولوجى للنشاط ،
- وتيرة التنمية ،
- عدد المستخدمين ،
- قيمة الممتلكات ،
- درجة الانتشار ،
- حساسية الكلفة و/أو سعر التكلفة ،
- الاثر الاقتصادى والاجتماعى العاجل ،
- الاثر الاقتصادى الآجل ،
- درجة ما يحتمل وقوعه من أخطار فى ميدان الامن ،
- الوضع بالنسبة لاستراتيجيه التنمية ،
- أبعاد مسؤولية المصلحة العمومية ودرجتها .

الفرع الثاني
الوظائف العليا للحزب والدولة

المادة 124 : تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب والدولة، مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية .

تصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة بموجب مرسوم، ويجرى تتميمها وتحديثها عند الضرورة بالاشكال نفسها .

وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الاولى أعلاه موضوع تصنيف خاص .

يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ماعدا الوظائف العليا الانتخابية .

المادة 125 : علاوة على الاحكام الواردة في هذا القانون، تحدد حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة 124 أعلاه، بموجب مرسوم، ماعدا حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون وظائف عليا انتخابية .

الفرع الثالث
الاطارات العليا للامة

المادة 126 : تعتبر اطارات عليا للامة الاطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة .

وتمنح صفة اطار عال للامة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه .

تحدد حقوق و التزامات الاطارات العليا للامة بموجب مرسوم.

الباب الرابع
أجر العمل

المادة 127 : ان تحديد الاجور، الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة .

المادة 128 : يرتبط مستوى الاجور وجدولها، وكذا مستوى كتلة الاجور، بمتطلبات التنمية والاهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية المحددة في التخطيط، وبتطور الانتاج والقيمة المضافة، وسياسة التوزيع العادل للدخل الوطني وآثار النمو الاقتصادي .

المادة 129 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط، بموجب مرسوم، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل والامكانيات الاقتصادية للبلاد .

ويراعى، عند تحديد الاجر الوطني الادنى المضمون، تطور أسعار المنتوجات والخدمات الاولية الواسعة الاستهلاك، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية .

يرتبط تطور مستوى الاجر الوطني الادنى المضمون بمتطلبات التنمية والاهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الامة الى تحقيقها .

تهدف سياسة الاجور، في اطار هذه المتطلبات والاهداف نفسها الى القضاء على الفوارق، في مجال الاجر الوطني الادنى المضمون، القائمة بين الزراعة والقطاعات الاخرى .

المادة 130 : يرتبط تطور مجموع الاجور بتطور الاجر الوطني الادنى المضمون في اطار الجدول الوطني لتدرج الاجور، المحدد من قبل الحكومة .

المادة 131 : تهدف سياسة الاجور في اطار المتطلبات والاهداف المحددة في الفقرة الثالثة من المادة 129 أعلاه، الى القضاء على الفوارق في الاجور القائمة بين القطاع الزراعي وقطاعات النشاط الاخرى، قضاء تدريجيا حتى نهايتها .

المادة 132 : يهدف وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية، ومراقبة أنظمة تصنيف وترقيم مناصب العمل وتحديد الاجر الاساسي الادنى والاجر الاساسي الاعلى ضمن كل صنف، وبصفة عامة، جميع الاحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الاجور وفي اطار التخطيط الوطني – الى القضاء على الفوارق القائمة في أنظمة أجرة العمل قضاء تدريجيا حتى اختفائها نهائيا .

وهذه الفوارق هي الموجودة خاصة بين الوظيفة العمومية والمؤسسات الاشتراكية، وبين المؤسسات الاشتراكية ذاتها .

الفصل الاول
الاجر

المادة 133 : يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية، طبقا للمبادىء المحددة في الميثاق الوطني، ولاحكام التشريع المعمول به .

المادة 134 : تطبيقا لمبدأ «لكل حسب عمله» لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا من مؤسسة الا اذا كان معينا في منصب عمل لديها، ويقوم فعلا بالاعمال المرتبطة بذلك المنصب .

ويعد عدم احترام المؤسسة هذا المبدأ، خرقا للقانون .

المادة 135 : الاجر المدفوع يمنع الاستفادة من أية منفعة أخرى تحت أي شكل كان، عدا ما ذكر في المادة 133 أعلاه .

ويمنع على وجه الخصوص أداء أية منفعة عينية من كل نوع، غير ما نص عليه صراحة، بموجب القانون .

المادة 136 : يحدد التشريع الشروط التي يمكن أن يتقاضى العامل بموجبها دخلا زائدا على الاجر .

المادة 137 : يعبر عن الاجر بمبالغ نقدية فقط. ويدفع بوسائل نقدية فقط :

المادة 138 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره اسميا في قسيمة الاجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية .

يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة .

المادة 139 : مع مراعاة الاحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادتين 183 و 184 أدناه، يتكون الاجر باستثناء جميع العناصر الاخرى، من مبلغ العنصر الاول الذي يسمى «أجر المنصب» ، والمحدد في المواد من 146 الى 162 أدناه، وعند الاقتضاء، من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين :

- العنصر المسمى «تعويض المنطقة» ، وهو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/أو القطاعي ،

- العنصر الذي يمثل الاجر التكميلي، والمرتبط بالكم والكيف، وانتاجية العمل ونتائجه .

المادة 140 : عندما ينفق العامل شخصيا وبصفة استثنائية مصاريف في اطار عمله، ولا سيما مصاريف التنقل والايواء، خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه، أو مصاريف استعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة، يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك .

وتحدد بموجب مرسوم طبيعة المكافآت التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال في اطار عملهم، ومعاييرها .

المادة 141 : يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الاجل، الاجر الذي يستحقه مع جميع عناصره، كما هي محددة في هذا القانون .

المادة 142 : تدفع الاجور وتسبيقات الاجور بالافضلية على جميع الديون الاخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل ومدتها وشكلها .

المادة 143 : لا يجوز الاعتراض على كتلة الاجور التي تشملها المبالغ المستحقة، ولا يمكن أن يجرى عليها حجر أو اقتطاع لاي سبب كان، اضرارا بالعمال الذين يستحقون الاجور أو المكافآت أو التعويضات من اى نوع كانت .

المادة 144 : تحدد كيفيات تطبيق المواد 141 و 142 و 143 أعلاه، في اطار القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة للمؤسسات المستخدمة .

المادة 145 : يحظر على كل عامل قبول هبات نقدية أو عينية أو أية منفعة أخرى، مهما كان نوعها، من شخص طبيعي أو معنوي تقوم أو يمكن أن تقوم بينه وبين المؤسسة المستخدمة علاقات عمل مباشرة أو غير مباشرة .

الفصل الثاني
أجر المنصب

المادة 146 : يتكون أجر المنصب من العناصر التالية :

- الاجر الاساسي، كما ورد تحديده في المادة 132 أعلاه والمواد من 148 الى 152 أدناه ،

- تعويض الضرر اذا اقتضى الامر، كما ورد تحديده في المادتين 152 و 154 أدناه ،

- تعويض العمل التابع لمنصب، ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين 153 و 154 ،

- مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، كما ورد تحديدهما في المادتين 155 و 156 أدناه ،

- تعويض الساعات الاضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، اذا اقتضى الامر، كما ورد تحديدهما في المواد من 157 الى 159 أدناه ،

- تعويض الخبرة، اذا اقتضى الامر، كما ورد في المواد من 160 الى 162 أدناه ،

- ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن تدرج في الاجر الاساسي، المكافآت والتعويضات المقبوضة عند تاريخ اصدار هذا القانون ،

- ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الاجمالي للتعويضات عن الضرر، والمنطقة، والساعات الاضافية أو الجزافية للخدمة الدائمة أو العمل التابع لمنصب، نسبة محددة من الاجر الاساسي.

وتحدد هذه النسبة بأحكام تنظيمية .

المادة 147 : يحدد الاجر الاساسي لكل منصب، طبقا لاحكام هذا القانون، ولا سيما الاحكام المدرجة في المواد 109 و 110 ومن 148 الى 151 .

واذا كان كم العمل المؤدى وكيفيته أقل من معايير منصب العمل، فلا يمكن أن يكون أجر المنصب دون الاجر الاساسي الا ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم .

وتحدد الاحكام التنظيمية هذه الحالات صراحة، كما تحدد الكيفيات والحدود التي يمكن أن ينخفض فيها مبلغ أجر المنصب الى مادون الاجر الاساسي .

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يكون الاجر الاساسي دون الاجر الوطني الادنى المضمون .

المادة 148 : يطابق الاجر الاساسي أى عمل يستجيب لمعايير منصب العمل، وينشا مبدئه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل .

المادة 149 : تتدرج جميع الاجور الاساسية ضمن القطاع نفسه وعبر جميع قطاعات الحياة الوطنية تطبيقا للمبدأين «لكل حسب عمله» و «التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجر»، المنصوص عليهما في الميثاق الوطني والدستور .

المادة 150 : تحدد مراسيم لكل صنف تابع للسلم الوطني المرجعي المشار اليه في المادتين 109 و 110 أعلاه، حدا أدنى وحدا أعلى، ترتب فيما بينهما الاجور الاساسية المرتبطة بكل منصب عمل مدرج في الصنف، وتنظم الزاميا .

المادة 151 : يعمل بالحد الادنى للاجور الاساسية المشار اليها في المادة 150 أعلاه، في الحالات التي يكون العامل قد قام فيها بعمله من حيث الزمن والكيف والكم زيادة على حد أدنى يعين وفقا لمقتضيات منصبه ومعاييره، وبرامج العمل .

المادة 152 : يؤدى التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذارة أو عناصر غير صحية و/أو على خطر، مما لم يجر حسبانه في تحديد وتصنيف منصب العمل المعني، أو يتجاوز بصفة استثنائية الحد الادنى الذى كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه .

المادة 153 : يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة، ولا سيما المصلحة العمومية، أى أن تقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب .

ويعطي العمل التابع لمنصب أيضا، الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

المادة 154 : تحدد كيفيات الحساب أو مبلغ التعويض عن الضرر والعمل التابع لمنصب، بموجب مرسوم .

المادة 155 : تعد مكافأة المردود الفردى أو عقوبته جزاء عن المردود الفردى للعامل .

تؤثر مكافأة المردود الفردى أو عقوبته على أجر المنصب بالزيادة أو بالنقصان تبعا للمردود الفردى للعامل ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم .

ويكون المردود الفردى مقياسا لكمية العمل الفردى وجودته حسب القواعد و/أو حسب البرامج المحددة مسبقا .

المادة 156 : علاوة على التدابير التأديبية التى يجب ادراجها في النظام الداخلي، تنشىء كل مؤسسة مستخدمة نظاما دائما يمكن من تقدير المردود الفردى لكل عامل على أساس صحيح وعادل وموضوعي وكذلك الوسائل الخاصة بتطبيق العقوبة أو المكافأة عن هذا المردود .

المادة 157 : يؤدى التعويض عن الساعات الاضافية ضمن الشروط المحددة في المادة 70 أعلاه .

المادة 158 : عندما تتطلب المهام المرتبطة بالمنصب اللجوء في أغلب الاحيان، الى ساعات اضافية، ولا تكون هذه الضرورة داخلة في الحسبان عند ترقيم ذلك المنصب، يجوز ابدال تعويض جزافي يسمى تعويض الخدمة الدائمة بالتعويضات عن الساعات الاضافية .

المادة 159 : لا يطبق تعويض الخدمة الدائمة الا على المناصب التى تحدد بمرسوم وضمن الحدود والشروط التى تحدد كذلك بمرسوم .

ويكون تعويض الخدمة الدائمة مانعا كل شكل آخر من التعويض عن الساعات الاضافية .

يعين العمال الذين يشغلون المناصب المحددة في الفقرة الاولى أعلاه والذين يستفيدون منه، من قبل أعلى سلطة في المؤسسة المستخدمة بعد موافقة السلطة الوصية .

المادة 160 : يهدف تعويض الخبرة الى مكافأة الاقدمية المولدة للخبرة المهنية .

وتتغير طرق تقييم الاقدمية المولدة للخبرة المهنية تبعا لطبيعة قطاع النشاط .

وتحدد هذه الطرق بالقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

المادة 161 : يتقاضى العامل الذى لم تتغير رتبته مدة تزيد على ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الاخيرة .

ويبلغ تعويض الخبرة حده الاقصى، عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و 30 سنة متتالية أو غير متتالية، قضاها العامل في مؤسسة أو عدة مؤسسات مستخدمة .

المادة 162 : تكافأ الخبرة المهنية مع ذلك، وكقاعدة عامة، عن طريق الترقية، ولا سيما الترقية لمناصب أعلى .

ولا تكتسب الخبرة المهنية ذاتها بالاقدمية فحسب، ولكن أيضا وعلى وجه الخصوص، بالتكوين المهنى للعامل وتحسين هذا التكوين في منصب عمله أو بالتعليم المناسب .

الفصل الثالث
تعويض المنطقة

المادة 163 : يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق، أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية، وكذا المؤهلات التى لها الاولوية

فى مخططات التنمية، وتحدد كيفيات منح هذا الحق بموجب مرسوم .

وكذلك الامر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة فى أماكن عمل معزولة .

المادة 164 : تصدر قوائم المناطق ومناصب العمل المعزولة وأماكنها وقطاعات النشاط، والمشاريع والوحدات الاقتصادية، والمؤهلات التى تمنح مناصب العمل فيها الحق فى تعويض المنطقة، بموجب مرسوم .

وتتمم هذه القوائم أو تعدل على الشكل نفسه عند الضرورة، وتبعا لحاجات التنمية الاقتصادية وتطور المناطق وقطاعات النشاط والمشاريع أو المؤهلات التى سيشملها الامتياز .

ويتضمن ذلك المرسوم ايضاح المستويات القصوى لتعويضات المنطقة .

الفصل الرابع
الحوافز الجماعية والمشاركة فى النتائج

المادة 165 : يتكون الاجر التكميلى المشار اليه فى الفقرة الاخيرة من المادة 139 أعلاه، من العناصر التالية :

- مكافأة المردود الجماعى أو عقوبته، كما ورد تحديد ذلك فى المواد من 166 الى 168 أدناه ،
- المشاركة فى النتائج، كما ورد تحديدها فى المادتين 169 و 170 أدناه .

المادة 166 : تعد مكافأة المردود الجماعى أو عقوبته جزاء عن انتاجية عمل قامت به جماعة من العمال، وتكون شهرية، وتدفع فى الوقت الذى يدفع فيه أجر المنصب .

وتقاس بانتاجية العمل، نتائج جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة ويسهمون بجهدهم المشترك فى انجاز أهداف ضمن برنامج انتاج دورى، يمكن تحديد كميتها .

تعاقب بكيفيات تحددها أحكام تنظيمية ماعدا حالات القوة القاهرة، كل جماعة من العمال تسهم بنشاطها فى مردود سلبى لمجموعة مترابطة من العمال .

المادة 167 : يؤخذ بعين الاعتبار على وجه الخصوص، لاجل قياس الانتاجية مايلى :

- مستويات الانتاج ،
- التكاليف ،
- المهل ،
- نوعية المنتجات و/أو الخدمات ،
- مستويات الصيانة واستعمال طاقات الانتاج ،
- فعالية المصلحة العمومية .

المادة 168 : يحدد مستوى مكافأة المردود الجماعى أو عقوبته، وكيفيات تحديدهما، بموجب مرسوم .

ويجب أن تراعى فى كيفيات حساب المبلغ الفعلى لعنصر الاجر الذى يستحقه العامل بعنوان انتاجية العمل لجماعة العمال، الحصة الفعلية للجهود الفردية التى بذلها ذلك العامل فى تكوين الانتاجية المسجلة .

المادة 169 : تحدد المشاركة فى النتائج المخصصة لتطبيق المبادىء المنصوص عليها فى هذا المجال وتدفع سنويا .

المادة 170 : من أجل تقدير النتائج المشار اليها فى المادتين 133 و 169 أعلاه، تراعى الارباح المحققة من جهة، والمقاييس الاخرى المتصلة بدرجة الانجاز على مستوى الوحدة أو المؤسسة للاهداف المخططة من جهة أخرى فى مجال :

- الانتاج ،
- الانتاجية العامة التى يقاس بها انتاج كل عامل ،
- الكلفة أو ثمن التكلفة ،
- معدل استعمال طاقات الانتاج ،
- مراعاة برمجة استثمارات التنمية .

وتراعى أيضا ضغوط المصلحة العمومية فى الحالات المحددة بأحكام تنظيمية .

وتحدد الموازين المتعلقة بالارباح وبكل تلك المقاييس وكيفيات حساب المبالغ الموزعة وطريقة التوزيع بين العمال، بموجب مرسوم لكل قطاع نشاط .

وتراعى فى طريقة التوزيع بالنسبة للحصة التى تعود سنويا لكل عامل، الجهود الفردية التى بذلها فى تكوين الارباح والنتائج المسجلة .

الباب الخامس
الترقية والحماية الاجتماعية

الفصل الاول
التكوين

المادة 171 : العمل التكوينى هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد .

يجب اعداد هذا العمل وتطبيقه بمشاركة ممثلى العمال .

المادة 172 : تطبيقا لاحكام الميثاق الوطنى والدستور وميثاق التسيير الاشتراكى للمؤسسات ونصوصه فى مجال الترقية المستمرة للعمال، يعد العمل التكوينى فى جميع الميادين التزاما ذا فائدة وطنية يفرض على العامل والمؤسسة المستخدمة والدولة.

المادة 173 : يمكن أن تمنح الدولة أو احدى المؤسسات المستخدمة أجرا مسبقا لعامل مستقبلى يلتزم بالعمل لدى المؤسسة المستخدمة لفترة تعاقدية دنيا .

وتحدد كيفيات تمويل التكوين الذى تتكفل به المؤسسة الاشتراكية والقيام به، بموجب مرسوم .

المادة 174 : يتساوى الاجر المسبق عند تساوى التوظيف. ويمكن أن يمنح معدل تفاضلى عن التكوينات التى تعتبر ذات أولوية .

المادة 175 : تحدد مستويات الاجور المسبقة وكيفيات منحها بموجب مرسوم .

ويحدد المرسوم على وجه الخصوص الاجر المسبق تبعا لمدة التكوين، ومنصب العمل الذى خصص لصاحب الاجر المسبق، ومدة الالتزام التعاقدى الذى ابرمه، والعقوبات التى تطبق عليه فى حالة عدم مراعاته .

ويكون مستوى هذا الاجر المسبق تدريجيا خلال التكوين : وهو أقل من الاجر الذى قد يتقاضاه العامل عند شغله فورا منصب العمل الذى تسمح له مؤهلاته بشغله .

المادة 176 : كل مؤسسة مستخدمة ملزمة بأن تنظم نفسها بالاشتراك مع ممثلى العمال قصد ترقية نشاط التكوين والتحسين، الضرورى لاحتياجات المؤسسة، وانجازه، وتأمين التكوين المستمر لجميع المستخدمين بغية تطورهم وتفتحهم .

يراعى فى جهود التكوين التى تبذلها كل مؤسسة مستخدمة، التطور العام لهذه المؤسسة ونشاط التكوين الذى يقوم به غيرها من المؤسسات والقطاعات، كما يراعى وجود أنظمة ووسائل تكوين ضمن غيرها من المؤسسات المستخدمة على مستويات شاملة لعدة مؤسسات أو على المستوى الوطنى .

المادة 177 : تستهدف وظيفة التكوين أيضا تنفيذ، أو العمل على تنفيذ، جميع الدراسات أو النشاطات الرامية الى ارساء الوسائل الضرورية للتنمية المستمرة للقوى البشرية .

وتقوم فى مجملها على مايلى :

- تكوين المستخدمين الذين تحتاج المؤسسة اليهم تبعا لتطورها تدريجيا ،
- تأمين التكوين الدائم الذى يسمح لجميع العمال بتحديث معارفهم النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتهم فى التنظيم السلمى للمهنة ،
- تنظيم أعمال تدريبية لتمكين الشبان من اكتسابهم، ابتداء من سن الـ 15 ، معارف نظرية وتطبيقية لازمة لممارسة مهنة ما ،
- تعليم القراءة والكتابة باللغة الوطنية لجميع عمال المؤسسة بغية تزويدهم بالوسائل الاساسية الضرورية لتمكينهم من المهنة والقضاء على العائق الاساسى الذى يعترض ترقيتهم المهنية والاجتماعية ،
- تقديم المساعدة فى حدود الامكان للعمال المتمكنين من اللغة الوطنية لتعلم لغة أجنبية تفيدهم فى مهنتهم ،
- ضرورة تعليم اللغة الوطنية لكل عامل يعرف لغة أجنبية، بحيث تسود فى المستقبل اللغة الوطنية سائر حقول العمل .

المادة 178 : يلزم كل عامل بمتابعة الدروس أو الدورات أو نشاط التكوين أو التحسين التى تنظمها المؤسسة فى اطار احتياجاتها، بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية والتقنولوجية التى لابد له من ادراكها لاداء المهام المنوطة به أداء عاديا، أو لاداء المهام التى تنوى المؤسسة أن تعهد بها اليه قصد الترقية .

المادة 179 : يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تفرض على العمال الذين تسمح لهم مؤهلاتهم أو اختصاصاتهم ، أن يساهموا بشكل فعال فى أعمال التكوين والتأهيل التى تقوم بها، ومن ذلك : وضع البرامج واعداد المحاضرات والعروص والتكوين فى ورشة العمل .

الفصل الثالث

الخدمات الاجتماعية

المادة 180 : تستهدف الخدمات الاجتماعية، المساهمة فى رفع مستوى المعيشة للعامل ولعائلته وتنمية شخصيته وذلك :

- بتسهيل الحياة اليومية للعامل،
- بتحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وللعائلات التى تكون فى كفالتهم، عن طريق تكملة أجر العمل على شكل خدمات فى مجالات الصحة والسكن والثقافة والترويح.

المادة 181 : يهدف عمل الدولة الى توحيد درجة ترقية الخدمات الاجتماعية ومستواها عبر سائر قطاعات نشاط الامة خاصة بانشاء صندوق وطنى لمعادلة الخدمات الاجتماعية .

تحدد أهداف الصندوق الوطنى لمعادلة الخدمات الاجتماعية وكيفيات تمويله وسيره بموجب القانون المتضمن انشاءه .

المادة 182 : يجرى تسيير الخدمات الاجتماعية المرتبطة بتحسين الحياة اليومية للعامل طبقا لمبادىء الميثاق الوطنى والنصوص المتضمنة تنظيم مشاركة العمال فى المؤسسة .

المادة 183 : يستمر أداء المنح العائلية المدفوعة حين صدور القانون المتضمن انشاء صندوق وطنى للطفولة، حتى انقضاء الحقوق المرتبطة بها .

يحدث الصندوق الوطنى للطفولة بموجب القانون .

ويمول على الخصوص من ايراد المنح العائلية التى تؤدى عن الولادات الحاصلة بعد انشاء الصندوق الوطنى للطفولة .

ويخصص الصندوق الوطنى للطفولة للتكفل بالاحتياجات ذات الاولوية للطفولة .

المادة 184 : يجب أن يواكب تعميم أنظمة المطاعم والنقل وتنميتها الانقضاء التدريجى لتعويض النقل والسلة اللذين يدفعان حاليا، حتى الغائهما نهائيا .

المادة 185 : عندما تقدم المؤسسة المستخدمة المسكن أو الغذاء او النقل للعامل الذى تستخدمه، يشارك فيما تتكلف به من مصاريف .

وتحدد شروط هذه المشاركة وكيفياتها طبقا للقواعد المنصوص عليها بموجب مرسوم .

المادة 186 : فى حالة مرض العامل أو عجزه أو احالته على التقاعد، فان حقه فى البقاء فى المسكن أو فى سكن لائق، يضمنه القانون .

ويستفيد من هذا الحق، فى حالة وفاة العامل، الاشخاص الذين يكفلهم العامل قانونا .

وتستثنى من مجال تطبيق الحق فى البقاء فى المسكن ، المساكن الوظيفية المرتبطة بسير الخدمة وفقا للتحديد الوارد فى التنظيم المعمول به .

الفصل الثالث

الحماية الاجتماعية

المادة 187 : يستفيد العمال من الحق فى الضمان الاجتماعى.

ويحدد بموجب القانون توحيد الانظمة وتماثل المنافع فى مجال الضمان الاجتماعى لجميع العمال .

المادة 188 : يجب أن يضمن تشريع العمل مستوى معيشيا لائقا يتماشى مع دخل العامل بالنسبة لجميع الذين لا يمكنهم العمل مؤقتا أو باستمرار بسبب حوادث أو أمراض مثبتة قانونا .

المادة 189 : يتقاضى العامل فى حالة العجز معاشا، حسب الشروط المنصوص عليها فى المادتين 190 و 191 أدناه .

وعلاوة على ذلك، فانه يستفيد من اعادة التأهيل المهنى الذى ينبغى أن يهيئه، كلما أمكن ذلك، لاستئناف نشاطه السابق، واذا تعذر ذلك، للقيام بنشاط يلائم مؤهلاته وقدراته .

وتحدد الاجراءات الرامية الى تسهيل اعادة الترتيب فى عمل مناسب لسبب عجز، بموجب مرسوم .

المادة 190 : ينص التنظيم على الشروط والكيفيات التى تكلف بموجبها المؤسسات المستخدمة بتجسيم التوجيهات الاساسية للميثاق الوطنى والاحكام التشريعية للحماية الاجتماعية للعمال وعائلاتهم والمصابين بنكبات الحياة .

المادة 191 : يحدد التشريع الآثار التى تمس أجر العامل من جراء العوارض المؤقتة أو النهائية الناتجة عن المرض أو الحادث أو العجز الحاصل منه .

كما يحدد الاجراءات التى يمكن بموجبها للعامل أن يطالب بحقوقه فى هذا الشأن .

المادة 192 : يحدد سن التقاعد بالنسبة لكل قطاع من النشاط. ويمكن تأخيره فى حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسة المستخدمة، بعد موافقة العامل .

وتحدد شروط الاحالة على التقاعد وكيفياتها بموجب قانون.

المادة 193 : كل عامل ملزم أن يؤدى قسط التقاعد طيلة حياته المهنية .

كما تساهم المؤسسة المستخدمة بحصة فى تأسيس تقاعد كل عامل .

المادة 194 : يحدد قسط التقاعد بموجب القانون .

المادة 195 : يخضع مستوى معاش التقاعد للاجر الذى كان يتقاضاه العامل قبل احالته على التقاعد ولعدد سنوات الخدمة .

وعندما تبلغ سنوات الخدمة حدا معينا بموجب القانون، فيجب ألا يبتعد معاش التقاعد على أجر المنصب الذى يتقاضاه العامل حين التقاعد، باستثناء عناصر أجر هذا المنصب المنصوص عليه فى الفقرتين 3 و 4 من المادة 146 أعلاه .

ولا يمكن فى أى حال أن يقل مستوى معاش التقاعد عن الاجر الوطنى الادنى المضمون .

ترتبط اعادة تقييم معاشات التقاعد بتطور الاجور قصد حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين .

المادة 196 : اذا توفي العامل، يضمن للافراد الذين يكفلهم قانونا معاش، ماعدا حالة الجمع المحظور في التنظيم .

واذا توفي العامل أثناء قيامه بنشاطاته المهنية يضمن للعائلة التي كان يكفلها قانونا معاش يؤمن لها مستوى معيشة لائقا يتماشى وأجر المنصب الذي كان يشغله العامل عند وفاته .

وترتبط اعادة تقييم هذا المعاش بمدى تطور الاجور، لحماية القدرة الشرائية للعائلة التي كان يكفلها قانونا العامل المتوفى .

المادة 197 : معاشات التقاعد ومعاشات العجز قابلة للتحويل لذوي الحقوق، ضمن الشروط التي تحدد بموجب التشريع .

المادة 198 : علاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 46 أعلاه، تضمن الدولة حماية جميع حقوق المجاهدين وذويهم كلهم.

ويضمن القانون أيضا حياة لائقة وكريمة للمجاهدين المعطوبين أو الذين لا يستطيعون العمل، وذوي حقوق الشهداء .

ويعترف للمجاهدين بحقوق خاصة في مجال التقاعد .

ويبقى المجاهدون وذوو حقوقهم خاضعين للتشريع الخاص بهم .

الباب السادس
العقوبات

المادة 199 : في حالة الاهمال أو عدم مراعاة قواعد الامن، يتعرض الفاعل للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي، دون الاخلال بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات .

المادة 200 : يعاقب القانون على الاختلاس أو اخفاء وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني .

المادة 201 : اذا خرق العامل أحكام المادتين 37 و 200 أعلاه، تحتفظ المؤسسة المستخدمة أو الدولة بحقها في المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق بها، دون المساس بالمتابعات الجزائية .

المادة 202 : يتعرض العامل للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعات الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله، اذا لم يراع هذا القانون والقوانين الاساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية .

ويتضمن القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة جدولا بالعقوبات المطبقة ابتداء من التنبيه ثم التنزيل حتى التسريح، وذلك بالنسبة لمختلف الحالات المتعلقة بالاخطاء المهنية .

المادة 203 : كل كتمان أو تصريح كاذب في مجال التنافي أو الجمع بين الوظائف يؤدي الى فسخ عقد العمل دون تعويض أو اخبار مسبق .

المادة 204 : كل شخص مسؤول عن أدائه، بطريق الاهمال، لاجر زائد عن الاجر الذي يستحقه العامل، تطبق عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي .

المادة 205 : يستوجب الاداء المتعمد لاجر زائد عن الاجر المستحق، بأي تحايل كان، العقوبات المنصوص عليها في المادة 228 من قانون العقوبات وكذلك الامر بالنسبة لاداء كل أجر لم يقيد عن قصد في بطاقة الاجر .

المادة 206 : كل خرق لاحكام الفقرة الثانية من المادة 36 أعلاه، يستوجب العقوبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية والنظام الداخلي .

المادة 207 : كل خرق لاحكام المادة 145 أعلاه، يستوجب العقوبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية والنظام الداخلي.
وعندما تثبت جريمة الرشوة، تطبق العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات .

المادة 208 : كل عامل يقدم، خلافا للمادة 37 أعلاه، على افشاء أو محاولة افشاء الاسرار المهنية المصنفة بهذا العنوان بموجب القوانين الاساسية أو النظام الداخلي، تطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في المادة 302 من قانون العقوبات، فضلا عن العقوبات المقررة بموجب النظام الداخلي .

المادة 209 : كل شكل من أشكال اعاقة حرية العمل، أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، أو عرقلة الانتاج، أو احتلال أماكن العمل، أو توقيف وسائل الانتاج عن العمل، يعاقب عنه طبقا للقانون .

المادة 210 : عندما يؤدي عدم مراعاة الاحكام الواردة في المادتين 32 و 38 من هذا القانون، الى اتلاف وسائل الانتاج، تفرض على المخالفين العقوبات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة 421 من قانون العقوبات .

يستوجب الاتلاف المتعمد لوسائل الانتاج، العقوبات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 431 من قانون العقوبات .

يعاقب القانون على التخريب الاقتصادي، عند ثبوته .

الباب السابع
أحكام مختلفة

المادة 211 : تنشأ لجنة وطنية للاجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب والمنظمات الجماهيرية، والادارات المختصة والمؤسسات الاشتراكية .

وتكلف هذه اللجنة، بناء على طلب الحكومة، بالدراسة وابداء الرأي في أساليب تحديد الاجور والمشاكل التي يطرحها تطبيق

سياسة الاجور على الصعيد الوطني والقطاعي، فى اطار توازن شامل للاجور والدخل والاسعار .

وتضع هذه اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطها .

وتحدد كيفيات تنظيم هذه اللجنة وسيرها وتدخلها بموجب مرسوم .

المادة 212 : تستمد أحكام القانون الاساسي للوظيفة العسكرية من هذا القانون .

المادة 213 : يستفيد العمال المغتربون من البرامج السنوية والمتعددة السنوات الخاصة باعادة دمجهم والمدرجة ضمن المخطط الوطني للتنمية الذى يأخذهم فى المستقبل بعين الاعتبار كطالبين للعمل .

المادة 214 : يخضع العامل الاجنبي للاحكام المحددة فى التشريع المتعلق بالعمال الاجانب .

المادة 215 : تحدد بموجب مرسوم، شروط تسوية وضع العمال الذين مارسوا بصورة دائمة وظائف سياسية أو انتخابية ضمن الحزب وضمن هيئاته أو لدى المجموعات المحلية، دون أن يكونوا تابعين فى الاصل لاى سلك تنظيمى .

المادة 216 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

غير أن نص الفقرة الاولى أعلاه، يطبق تدريجيا مع صدور النصوص التطبيقية المستمدة من هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وكذلك النصوص المتضمنة انسجام التشريع المعمول به مع أحكام هذا القانون .

المادة 217 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 .

هوارى بومدين

فهرس

قانون رقم 83 – 12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.

ان رئيس الجمهورية،

– بناء على الميثاق الوطني ولاسيما الباب السادس – خامسا، 7 منه،

– وبناء على الدستور، لاسيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 18 و 126 و 129 و 146 و 152 و 187 ومن 192 الى 199 ومن 212 الى 216 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

– وبمقتضى الامر رقم 74 – 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي ،

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تأسيس نظام وحيد للتقاعد.

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادىء التالية :

– توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،

– توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات،

– توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

الباب الاول
مجال التطبيق

المادة 4 : يؤول الحق في الاستفادة من هذا القانون للاشخاص المشار اليهم في المادتين 3 و 4 من القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 5 : تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

1 – معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.

2 – معاش منقول يتضمن :

أ – معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة،

ب – معاشا لليتامى،

ج – معاشات للاصول.

الباب الثاني
معاشات التقاعد

الفصل الاول
المعاش المباشر

القسم الاول
شروط الحق في المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

– بلوغ ستين سنة من العمل على الاقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

– قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل.

ينبغي أن تكون المدة الدنيا، المنصوص عليها في المادة 59 من هذا القانون خلال فترة تساوي على الاقل نصف تلك المدد قد استوجبت القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل، حتى يتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر

من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه.

وتحدد قائمة المناصب المشار اليها أعلاه، وكذا الاعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم.

المادة 8 : تستفيد العاملات اللائي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الاقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالاولاد المشار اليهم في الفقرة أعلاه، الاولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية.

وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يقل عدد الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).

المادة 10 : للعامل الذي يستوفي الشروط المشار اليها في المواد 6 و 7 و 8 أعلاه، الحق في الاحالة على التقاعد.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده احالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمس سنوات اذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (15) سنة.

وفي جميع الاحوال، لا يجوز الاقرار بالاحالة على التقاعد مالم يتم منح الحصة الاولى من المعاش.

المادة 11 : تكون في حكم فترات عمل :

1) كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتامينات على المرض والولادة وحوادث العمل والامراض المهنية.

2) كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.

3) كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50 ٪ على الاقل.

4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.

5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

6) كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة.

القسم الثاني
مبلغ المعاش

المادة 12 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة معتمدة، بنسبة 2,5 ٪ من الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 195 - الفقرة 2 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والمحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه.

المادة 13 : يساوي الاجر المعتمد أساسا لحساب المعاش :

- اما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الاخيرة السابقة للاحالة على التقاعد.

- واما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ أجر المعني بالامر أقصاه خلال حياته المهنية اذا كان هذا الاجر أحسن نفعا له.

المادة 14 : مع مراعاة أحكام المادتين 11 و 20 من هذا القانون، لا يجوز اعتماد سوى السنوات أو الثلاثيات، التي قضى منها على الاقل 180 أو 45 يوما من العمل حسب مقتضى الحال.

غير أنه يجوز اجراء مقاصة بين مجموع السنوات أو الثلاثيات المقضية في العمل.

المادة 15 : للمتقاعد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه يحدد مبلغها السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة عن الزوج المكفول.

المادة 16 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش عن قدر أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

المادة 17 : لا يجوز أن يتعدى المبلغ السنوي الصافي للمعاش، المزيد بعلاوة عن الزوج المكفول، نسبة 80 ٪ من أجر المنصب السنوي الاجمالي الذي يقتطع منه مسبقا قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المادة 195 ـ الفقرة 2 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.

غير أنه يجوز اضافة 2 ٪ عن كل سنة الى النسبة المشار اليها في الفقرة الاولى أعلاه، وذلك بعد تجاوز السن الذي ينشيء الحق في معاش التقاعد وفي حدود خمس (5) سنوات لصالح العامل الذي يبقى في منصب عمله.

المادة 18 : يمكن للمتقاعدين بمقتضى المادة 9 أعلاه، الاستفادة، عند الاقتضاء، من الزيادة على الغير، المدفوعة للعجزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 19 : يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الاول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالامر سن التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للحقوق.

الفصل الثاني

احكام خاصة بالمجاهدين

المادة 20 : طبقا لاحكام المادة 198 من القانون الاساسي العام للعامل، يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم في التشريع، من أحكام خاصة.

المادة 21 : تخفض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات.

وتخفض السن ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني، بسنة عن كل قسط، نسبة 10 ٪ من العجز، وكل قسط نسبة 5 ٪ من العجز يحسب بمثابة ستة أشهر.

وتحسب التخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

المادة 22 : تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الاحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في اطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة.

المادة 23 : تقدر التخفيضات عن العجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 21 أعلاه، وكذا فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نص عليها في الفقرة الاولى من المادة 22 أعلاه، بنسبة 3,5 ٪ من كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على أساس نسبة 2,5 ٪ عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

المادة 24 : تحول النسبة القصوى المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة 17 من هذا القانون الى 100 ٪ لفائدة المجاهدين.

ويجوز للمجاهدين الذين حصلوا على عدد من الاقساط السنوية التي تخول لهم الحق في الاستفادة من معاش التقاعد يساوي نسبة 100 ٪ من أجر المنصب الشهري وبناء على طلب منهم أن يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري، وذلك بغض النظر عن شروط السن.

المادة 25 : لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين بمقتضى هذه الاحكام عن مرة ونصف من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون.

المادة 26 : تراجع المعاشات التي تمت تصفيتها منذ تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق وفقا لاحكام هذا الفصل.

المادة 27 : يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد والمعاشات المدفوعة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين.

المادة 28 : تتوقف الاستفادة من أحكام هذا الفصل على قضاء فترة من العمل الفعلي تساوي نصف الفترة المطلوبة في المادتين 6 و 59 من هذا القانون، ما عدا اذا حصلت الوفاة قبل استيفاء هذا الشرط.

المادة 29 : تكون الاشتراكات المستحقة على أصحاب العمل والاجور من باب التخفيضات من السن وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المسوية، بضعفها على نفقة الدولة والمجموعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة.

تحدد مجانا التخفيضات والفترات التي لا يمكن التكفل بها طبقا لاحكام الفقرة أعلاه.

لا يكون منح معاش التقاعد مرهونا بالدفع الرجعي والمسبق، لاقساط الاشتراك المنصوص عليها في هذه المادة.

الفصل الثالث
معاشات ذوي الحقوق

المادة 30 : اثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 31 : يعتبر ذوي حقوق كل من :

- الزوج،
- الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،
- الاصول المكفولون.

المادة 32 : تتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك.

المادة 33 : لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للاولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الاكثر.

المادة 34 : يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي :

- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الاصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 ٪ من مبلغ معاش الهالك.

- عندما يوجد الى جانب الزوج، ذو حق (ولد أو أحد الاصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 ٪ من المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30 ٪.

- وعندما يوجد الى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 ٪ من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 ٪ الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر،

- وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 ٪ من مبلغ معاش الهالك.

وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذى حق ما يلى :

ـ 45 ٪ من المعاش اذا كان ذو الحق من أبنائه،

ـ 30 ٪ من المعاش اذا كان ذو الحق من أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الاجمالى لمعاشات ذوى الحقوق 90 ٪ من مبلغ معاش الهالك، واذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.

المادة 35 : تراجع النسب الواردة فى المادة السابقة كلما تغير عدد ذوى الحقوق.

المادة 36 : لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك أو لاحد الاصول لشرط السن.

المادة 37 : يجوز كذلك لاولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

المادة 38 : فى حالة تعدد الارامل، يقسم المعاش المنقول بينهن بالتساوى.

المادة 39 : اذا ما توفى الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوى.

المادة 40 : فى حالة تزوج الارملة من جديد يلغى المعاش المدفوع لها وينقل مبلغ هذا المعاش الى الاولاد الذين عهدت حضانتهم الى أشخاص آخرين.

المادة 41 : اذا كان الهالك غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوى الحقوق على أساس المعاش الذى كان من المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان بذلك التاريخ يستوفى شرطى العمر ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المعتمدة فى حساب المعاش عن العشرين.

المادة 42 : يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوى الحقوق فى اليوم الاول من الشهر الذى يلى تاريخ الوفاة.

غير أنه يتم دفع المستحق من معاش الهالك الذى حل أجله بعد تاريخ الوفاة الى ذوى الحقوق على قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أول مستحق من الامتيازات المنقولة.

الفصل الرابع
أحكام مشتركة

المادة 43 : تراجع الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التى تمت تصفيتها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الاجر الاساسى للعمال.

المادة 44 : يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقى على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتى.

المادة 45 : لا يجوز منح معاش الاصول الا فى حالة ما اذا كانت الموارد السنوية للمعنى بالامر، بما فيها المعاش لا تتجاوز مبلغ الحد الادنى المشار اليه فى المادة 16 أعلاه.

المادة 46 : تدفع المعاشات المجزأة فى اطار هذا الباب شهريا وعند حلول أجل الاستحقاق.

المادة 47 : تؤسس منحة تقاعد لصالح العمال البالغين من العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون فى هذه السن شرط مدة العمل وبامكانهم اثبات خمس سنوات على الاقل أو عشرين ثلاثيا.

يجوز لذوى حقوق صاحب منحة تقاعد متوفى المطالبة بمنحة تقاعد منقولة وفقا للشروط المنصوص عليها فى الفصل الثالث من هذا الباب.

تطبق على هذه المادة أحكام المواد 12 و 13 و 14 و 15 و 19 و 43 و 44 و 45 و 46 و 51 من هذا القانون.

المادة 48 : يتم تمويل نفقات التقاعد اعتمادا على قسط اشتراك اجبارى محدد بموجب مرسوم على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار اليهم فى المادة 4 من هذا القانون.

يخضع التمويل المشار اليه أعلاه الى أحكام المادتين 75 ـ 76 من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الباب الرابع
التسيير

المادة 49 : تسير الاداءات المنصوص عليها فى هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعى المنصوص عليها فى المادة 80 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 50 : تحدد صلاحيات الهيئات المشار اليها فى المادة السابقة وتنظيمها الادارى والمالى وكذا سيرها بموجب مرسوم.

الباب الخامس
أحكام مختلفة

المادة 51 : تعد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها وللحجز فى نفس الشروط المحددة للاجور.

المادة 52 : تطبق على هذا القانون أحكام المواد 84 و 85 و 87 و 90 و 92 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 53 : لايجوز دفع المعاشات والمنح المنصوص عليها فى هذا القانون خارج التراب الوطنى الا اذا قضت بذلك أحكام وردت فى اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر وفى معاهدات دولية صادقت عليها الجزائر.

المادة 54 : ينتهى العمل بأنظمة التقاعد المعمول بها اعتبارا من تاريخ دخول احكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 55 : يمنع انشاء صناديق للتقاعد التكميلى مهما كانت طبيعتها.

الباب السادس
أحكام انتقالية

المادة 56 : تعتمد فترات العمل أو ما فى حكمها، المؤداة فى اطار نظام أو عدة أنظمة للتقاعد بطل العمل بها، من طرف الهيئات المشار اليها فى المادة 49 أعلاه، وفقا لاحكام هذا القانون بالنسبة للمعاشات التى لم تتم تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 57 : تسرى أحكام المادتين 16 و 43 أعلاه، على المعاشات التى تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 58 : تبقى منحة العمال الاجراء المسنين وكذا الاسعاف العمرى المجريان عند دخول هذا القانون حيز التطبيق جاريين على نفقة الهيئات المنصوص عليها فى المادة 49 أعلاه، وفقا لنفس الشروط ومع مراعاة أحكام هذه المادة.

يحدد مبلغ منحة العمال الاجراء المسنين بقيمة المبلغ الادنى المشار اليه فى المادة 16 أعلاه.

ويحدد مبلغ الاسعاف العمرى، بنسبة 75 % من مبلغ منحة العمال الاجراء المسنين.

المادة 59 : تخفض مدة الخمس عشرة سنة المشار اليها فى المادة 6 أعلاه، الى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحى، وذلك على وجه انتقالى ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال الذين كان فى امكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتمائهم الى نظامهم التقاعدى الخاص.

المادة 60 : تعتمد مجانا فترات العمل المؤدى قبل دخول الانظمة السابقة للتأمين على الشيخوخة أو التقاعد حيز التطبيق.

لا يمكن فى أى حال من الاحوال أن يرفع اعتماد الفترات المشار اليها فى الفقرة أعلاه، عدد السنوات المعتبرة لانشاء الحق وحساب المعاش الى أكثر من خمس عشرة سنة أو عشر سنوات أثناء الفترة الانتقالية المشار اليها فى المادة السابقة.

المادة 61 : دون الاخلال بأحكام المادة السابقة، يمكن لمستفيدى الثورة الزراعية أن يستفيدوا

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

- تعد بمثابة خمس سنوات من العمل السنتان الاوليان من الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

- وتؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات العمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها من باب التقاعد والمؤداة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المشار اليه أعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

الباب السابع
أحكام نهائية

المادة 63 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم في المادة 4 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : في اطار المادة 126 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد من هذا القانون.

المادة 67 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من أول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 - 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنه 1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و155 منه،

- وبناء على القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و9 و129 و 141 الى 144 و146 ومن 187 الى 192 و 196 و 212 و 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ،

- وبمقتضى الامر رقم 78 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

– تعد بمثابة خمس سنوات من العمل السنتان الاوليان من الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

– وتؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات العمل فى القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها من باب التقاعد والمؤداة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذى يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المشار اليه أعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

الباب السابع
أحكام نهائية

المادة 63 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم فى المادة 4 من القانون رقم 83 – 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : فى اطار المادة 126 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد من هذا القانون.

المادة 67 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من أول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 – 13 مؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنه 1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

– بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

– وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و155 منه،

– وبناء على القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل ولا سيما المواد 1 و9 و129 و 141 الى 144 و146 ومن 187 الي 192 و 196 و 212 و 216 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ،

– وبمقتضى الامر رقم 78 – 8 المؤرخ فى 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطنى،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول
مجال التطبيق

الفصل الاول
مبادىء عامة

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

المادة 2 : تسرى أحكام هذا القانون فى مجال حوادث العمل والامراض المهنية التى يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذى ينتمى اليه.

الفصل الثانى
المستفيدون

المادة 3 : يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 4 : يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الاشخاص التالى ذكرهم :

1) التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا،

2) الاشخاص الذين يزاولون التدريب فى دورة معدة لاعادة تأهيلهم العملى او اعادة تكييفهم المهنى،

3) الاشخاص الدين يشاركون بلا مقابل فى سير هيئات الضمان الاجتماعى،

4) اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التى تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه،

5) المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية،

6) الطلبة،

7) الاشخاص الذين يشاركون فى الاعمال المنصوص عليها فى المادتين 7 و8 أدناه.

يمكن اتمام وتحديد قائمة الاشخاص المشار اليهم أعلاه بموجب مرسوم.

المادة 5 : تحدد شروط استفادة الاشخاص المشار اليهم فى المادة 4 أعلاه من أحكام هذا القانون، وواجبات صاحب العمل وكذا تحديد أسس الاشتراكات والاداءات، بموجب مرسوم.

الفصل الثالث
الحوادث المعوض عنها

المادة 6 : يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجىء وخارجي وطرأ فى اطار علاقة العمل.

المادة 7 : يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذى يطرأ ايضا اثناء :

ـ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائى أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل،

ـ ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسى انتخابى أو فى اطار منظمة جماهيرية ما،

ـ مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

المادة 8 : يعتبر ايضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعنى بالامر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذى يطرأ اثناء :

ـ الاعمال والنشاطات المطلوبة التى ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية او الاتحادات المهنية،

ـ الانشطة الرياضية التى تنظم فى اطار الجمعيات،

ـ القيام بعمل من اعمال البر من أجل الصالح العام او لانقاذ شحص معرض للهلاك.

المادة 9 : يجب اعتبار الاصابة أو الوفاة اللتين تطرآن فى مكان العمل أو فى مدته واما فى وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، واما اثناء العلاج الذى عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس.

المادة 10 : لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون اذا ثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا فى الاعتراء بهذا المرض ولا فى اكتشافه فى تفاقمه.

المادة 11 : يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث اذا اعترض ذوو حقوق المصاب لاجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا باثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.

المادة 12 : يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله، أو الاياب منه، وذلك ايا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة الا يكون المسار قد انقطع او انحراف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال او الضرورة او ظرف عارض او لاسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الاقامة او ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام واما لاغراض عائلية.

الباب الثاني
المعاينات

الفصل الاول
معاينة الحادث

القسم الاول
التصريح بالحادث

المادة 13 : يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل :

ـ المصاب أو من ينوبه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.

ـ صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث الى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.

ـ هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.

المادة 14 : اذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه، يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذو حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، وذلك في أجل مدته 4 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.

المادة 15 : لايسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجز عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه.

وفي الحالة الاخيرة يجوز لصاحب العمل ان يشفع تصريحه بتحفظات.

القسم الثاني
النظر في الملف

المادة 16 : عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحادث، يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما.

المادة 17 : اذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث الى علمها كيفما تم لها ذلك.

وتدعى أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط مالم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الاشعار بالاستلام.

واذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الاولى من هذه المادة، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها.

المادة 18 : عندما تعتني المعني بالامر للمرة الاولى باصابة أو مرض على أنه ناجم عن حادث عمل، يجوز لهيئة الضمان اجتماعي أن تعترض على طابعه المهني وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة السابقة.

ويسري أجل العشرين يوما اعتبارا من تاريخ الاعتداد للمرة الاولى بهذه الاصابة أو بهذا المرض.

المادة 19 : تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي لتجرى قصد دراسة الملف تحقيقا اداريا داخل المؤسسة التى تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهنى للحادث على وجه الخصوص.

ويتعين على صاحب العمل ان يقدم كل المساعدة الضرورية للاعوان المكلفين بهذا التحقيق.

وتحدد شروط تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 20 : فى حالة وقوع الحادث أثناء المسار، ترسل وجوبا نسخة من المحضر الذى تعده الجهة الادارية أو القضائية فى أجل مدة 10 أيام الى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان الحادث.

كما يجب أن تسلم نسخة من هذا المحضر الى المصاب وذوى حقوقه والمنظمة النقابية المعنية ان طلبوا ذلك.

المادة 21 : عندما يقحم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف، تسليم المستندات الخاصة بالاجراءات الجارية.

الفصل الثاني
معاينة الاصابات

المادة 22 : يحرر الطبيب الذى يختاره المصاب شهادتين :

ـ شهادة أولية اثر الفحص الطبى الاول الذى يلى الحادث.

ـ شهادة الشفاء اذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر اذا خلف الحادث عجزا دائما.

المادة 23 : يجب أن توصف فى الشهادة الاولية حالة المصاب وأن تقدر، عند الاقتضاء، مدة العجز المؤقت.

كما يشار فيها الى المعاينات التى قد تكتسى أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحى أو المرضى للاصابات.

المادة 24 : تقر الشهادة الثانية اما الشفاء واما العواقب النهائية للحادث فى حالة ما اذا لم تتم معاينتها قبل ذلك.

كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر.

ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز.

المادة 25 : توضع كلتا الشهادتين فى نسختين، يرسل الطبيب أولاهما على الفور الى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم الثانية الى المصاب.

المادة 26 : يمكن فى جميع الاحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأى المراقبة الطبية.

وعلى هذه الهيئة أن تطلب رأى المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث فى الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب فى احدهما.

الباب الثالث
الاداءات

المادة 27 : ينشأ الحق فى الاداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل.

الفصل الاول
الاداءات عن العجز المؤقت

المادة 28 : تكون الاداءات عن العجز المؤقت المقدمة اثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها فى مواد هذا الفصل.

القسم الاول
العلاجات ـ الاجهزة ـ اعادة التأهيل الوظيفى اعادة التكييف المهنى

المادة 29 : تستحق الاداءات المتعلقة بالعلاجات التى يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة.

المادة 30 : للمصاب الحق في امداد بالالات والاعضاء الاصطناعية التي يحتاج اليها بحكم عاهته، وفي اصلاحها وتجديدها له.

المادة 31 : للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد اعادة تأهيله وظيفيا ويمكن ان يتضمن العلاج اقامة المصاب في مؤسسة عمومية او مؤسسة خاصة معتمدة.

للمستفيد من أحكام هذا المادة الحق فيما يلي :

- مصاريف اعادة التأهيل في حالة ما اذا لم تتم داخل مؤسسة ،

- مصاريف الاقامة اذا تمت اعادة التأهيل داخل مؤسسة،

- مصاريف التنقل،

- التعويضات اليومية اذا لم يحصل الجبر او في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المتناسب للريع، ان حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم.

المادة 32 : للمصاب الذى يصبح، على اثر الحادث، غير قادر على ممارسة مهنته او لاتتأتى له الا بعد اعادة تكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره.

المادة 33 : تقدم الاداءات المنصوص عليها في هذا القسم على أساس نسبة 100٪ من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.

المادة 34 : تحدد كيفيات تطبيق المواد 30 و 31 و 32 أعلاه عن طريق التنظيم.

القسم الثاني
التعويضات اليومية

المادة 35 : يكون أجر يوم العمل الذى طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية، وذلك أيا كانت طريقة دفع الاجر.

المادة 36 : تدفع للمصاب تعويضة يومية اعتبارا من اليوم الاول الذى يلي التوقف عن العمل اثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء التام او جبر الجرح واما الوفاة، وكذا في حالة الانتكاس او التفاقم المنصوص عليهما في المادة 62 أدناه.

يمكن ابقاء التعويضة اليومية جارية، كليا او يرخص به الطبيب المعالج، واذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء او على جبر الجرح.

ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الاجمالي للتعويضة المبقاة جارية وللاجر، مبلغ الاجر العادى المدفوع للعمال من نفس الفئة المهنية، او أن كان هذا الاجر عاليا، الاجر الذى اعتمد لحساب التعويضات اليومية، وفي حالة ما اذا تجاوزها، يتم تخفيض التعويضة اليومية حسب مقتضى الحال.

المادة 37 : تساوى التعويضات اليومية الاجر اليومي للمنصب المتقاضي على الا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الاجر الشهرى للمنصب المتقاضي.

لايمكن أن يقل معدل التعويضة اليومية عن ثماني مرات قيمة المبلغ الصافي لمعدل ساعات الاجر الوطني الادنى المضمون.

وتدفع هذه التعويضة حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة الممنوحة في حالة المرض.

الفصل الثاني
اداءات العجز الدائم

المادة 38 : للمصاب الذى يعتريه عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة في احكام هذا الفصل.

القسم الاول
الاجر المرجعي

المادة 39 : يحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذى يتقاضاه المصاب لدى واحد او عدة

أصحاب عمل خلال الاثنى عشرة (12) شهرا التى سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث.

المادة 40 : تحدد الكفيات التى يتم وفقها تحديد الاجرة التى تعتمد أساسا لحساب الريع فى حالة ما اذا لم يعمل المصاب خلال الاثنى عشرة (12) شهرا التى سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم.

المادة 41 : يحسب الريع، أيا كانت قيمة مبلغ الاجر الحقيقى على اساس أجر سنوى لا يجوز أن تقل قيمته عن الفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الاجر الوطنى الادنى المضمون.

القسم الثانى
نسبة العجز

المادة 42 : تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعى وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم.

ويتم تحديد هذا الجدول بعد أخذ رأى لجنة يحدد تشكيلها وسيرها عن طريق التنظيم.

غير أنه يجوز ان تضاف الى النسبة الواردة فى الجدول نسبة اجتماعية ومراعاة العجز المصاب وقدراته وتأهيله المهنى وحالته العائلية والاجتماعية.

وتتراوح النسبة الاجتماعية ما بين 1 و 10٪.

المادة 43 : فى حالة حصول عاهات متعددة أو وجود عاهات سابقة تطبق القواعد الواردة فى الجدول المشار اليه فى المادة السابقة.

لا يجوز أن يقل مجموع الريع الذى يمنح مقابل الحادث الاخير، وما أجرى قبل ذلك من ريع تعويضا عن حادث أو عدة حوادث سابقة، عن الريع الذى يحسب على أساس التخفيض الاجمالى للقدرة على العمل وعلى اساس الاجر الوطنى الادنى المضمون.

المادة 44 : لا يمنح أى ريع اذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا للشروط الواردة فى المادة 42 أعلاه اقل من 10٪.

غير أنه يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلى يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.

وفى حالة حصول حادث جديد او تفاقم الجرح يفضيان الى نسبة عجز اجمالى تساوى أو تفوق 10٪ يكون للمصاب الحق فى الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال.

ولا يجوز ان يتجاوز مبلغ الرأسمال المنصوص عليه فى هذه المادة حدا أعلى تحدد قيمته عن طريق التنظيم.

وتطبق أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من هذه المادة على حوادث العمل التى تطرأ قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق.

القسم الثالث
مبلغ الريع

المادة 45 : يساوى مبلغ الريع الاجرة المشار اليها فى المواد من 39 الى 42 أعلاه، مضروبا فى نسبة العجز.

المادة 46 : يضاعف مبلغ الريع الايراد بنسبة 40٪ اذا كان العجز الدائم يضطر المصاب الى اللجوء الى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية.

لا يمكن فى أى حال من الاحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم.

المادة 47 : عندما يحتمل أن ينشىء العجز الدائم المقدر بمقتضى أحكام هذا القانون أن كانت حالة المصاب يشملها التأمين على العجز الحق فى معاش عجز من التأمينات الاجتماعية ترفع قيمة الريع الممنوح للمصاب بمقتضى أحكام الفصل بحيث تساوى قيمة معاش العجز اذا كانت أقل منها.

القسم الرابع
أحكام مختلفة

المادة 48 : تسوى المستحقات من الريع اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ جبر الجرح او تاريخ الوفاة.

المادة 49 : فى حالة حصول اعتراضات غير تلك المتعلقة بالطابع المهنى للحادث يجوز لهيئة الضمان

الاجتماعي أن تدفع تسبيقات على الريع تسدد وفقا لاحكام المادة 48 أعلاه وتخصم هذه التسبيقات من مبلغ التعويضات اليومية او الريع المعترف باستحقاقها ، ولا يمكن ان يكون مبلغ هذه التسبيقات أقل من مبلغ الريع المقترح من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.

المادة 50 : يسدد الريع شهريا الى مستحقه في سكناه وعند حلول أجل استحقاقه.

ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تمنح تسبيقا على اول مستحق من الريع.

المادة 51 : يتقاضى العمال الاجانب المصابون بحوادث والذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض اجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

لا تطبق أحكام هذه المادة على الرعايا الاجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر او معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.

الفصل الثالث
الاداءات في حالة الوفاة

القسم الاول
منحة الوفاة

المادة 52 : اذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و49 و50 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.

القسم الثاني
ذوو الحقوق

المادة 53 : اذا أسفر حادث عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي حقوق المصاب كما جاء تحديدهم في المادة 34 من القانون لقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، اعتبارا من تاريخ الوفاة.

المادة 54 : يحسب الريع المشار اليه في المادة السابقة على اساس الاجر المحدد في المواد من 39 الى 41 أعلاه.

المادة 55 : تطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 الى 40 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

المادة 56 : في حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل غير ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول، يحسب على أساس ريع الهالك وذلك وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القسم.

المادة 57 : لا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويضة اذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث.

يتقاضى ذوو الحقوق الاجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض اجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم.

تطبق في اطار هذه المادة أحكام المادة 51 الفقرة الثانية أعلاه.

الفصل الرابع
المراجعة - انتكاس المصاب

القسم الاول
المراجعة

المادة 58 : يمكن أن يراجع الريع اذا اشتد عطب المصاب أو خف.

يقتصر اجراء المراجعة على حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق.

تقدر حقوق المصاب عند تاريخ أول اثبات طبي للاشتداد او التخفيف.

المادة 59 : يمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الاكثر، خلال السنتين الاوليين المواليتين لتاريخ

الشفاء أو جبر الجرح، وبعد انقضاء هاتين السنتين لايمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة الا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والاخرى، وتبقى هذه الاجال سارية حتى لو تم الامر بعلاج طبي.

المادة 60 : اذا توفي المصاب على اثر عواقب الحادث، يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة.

المادة 61 : تحدد شروط تطبيق هذا القسم فيما يتعلق بالمراقبة الطبية التي يلزم المصاب بالخضوع لها، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني
انتكاس المصاب

المادة 62 : عند انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة الى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد ام لا، هيئة الضمان الاجتماعي في أمر التكفل بتبعات الانتكاس.

وتطبق على هذه الحالة أحكام المادة 17 أعلاه.

الباب الرابع
الامراض المهنية

المادة 63 : تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر او بأهيل مهني خاص.

المادة 64 : تحدد قائمة الامراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الاشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الاعمال بموجب التنظيم

المادة 65 : يمكن ان تراجع وتتمم هذه القوائم وفقا لنفس الشروط والاشكال المنصوص عليها في المادة 64 اعلاه.

المادة 66 : يتم اعداد القوائم المنصوصة عليها في المادة 64 أعلاه بعد أخذ رأي لجنة مختلطة بالامراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم.

المادة 67 : اعتبارا من تاريخ انتهاء تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول المذكور أعلاه، لا تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي، بمقتضى احكام هذا الباب، بتبعات الامراض المهنية الناجمة عن هذه الاعمال الا اذا صرح لها بها قبل انتهاء اجل يحدد ضمن جدول.

المادة 68 : تحسبا لتمديد اجداول ومراجعتها وكذا لاتقاء الاصراض المهنية يلزم كل طبيب بالتصريح بكل مرض يكتسي حسب رأيه طبعا مهنيا.

تحدد شروط تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 69 : يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الامراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والامن.

يمكن أن يتم اثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل او الموظف الذي يشغل وظائفه وهو ملزم باطلاع الهيئات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه او عون من هيئة الضمان الاجتماعي.

تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذا المادة عن طريق التنظيم.

المادة 70 : تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الامراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72 أدناه.

المادة 71 : يلحق تاريخ المعاينة الاولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث.

يجب على التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة ادناها خمسة عشر (15) يوما واقصاها ثلاثة (3) أشهر التي تلي المعاينة الطبية الاولى للمرض.

ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية.

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي ارسال نسخة من التصريح على الفور الى مفتش العمل.

المادة 72 : يمكن النص على أحكام خاصة لتطبيق هذا القانون على بعض الامراض المهنية عن طريق التنظيم.

الباب الخامس
الوقاية

المادة 73 : تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الاخرى المختصة في هذا المجال، بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية.

المادة 74 : تتولى الهيئة المنصوص عليها في المادة السابقة تسيير صندوق للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.

المادة 75 : تحدد نصوص تنظيمية شروط تطبيق هذا الباب.

الباب السادس
التمويل

المادة 76 : تمول الاداءات التى نص عليها هذا القانون بقسط من الاشتراكات يتحمله كلية صاحب العمل لا غير.

تحدد نسبة قسط الاشتراك بموجب مرسوم.

المادة 77 : يمكن فى مرحلة انتقالية أن تختلف هذه النسبة فى القطاع الفلاحى الاشتركى كما تكون عليه فى غيره.

المادة 78 : يحدد مبلغ وكيفيات دفع القسط من الاشتراك فيما يخص بعض فئات العمل بموجب مرسوم.

المادة 79 : يمول صندوق الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية بقسط من الاشتراكات، وذلك وفقا لشروط تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 80 : تطبق على هذه المادة أحكام المادتين 74و75 الفقرتين الاولى والثانية من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الباب السابع
التسيير

المادة 81 : تسير المخاطر المنصوص عليها فى هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعى المنصوص عليها فى المادة 78 من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الباب الثامن
أحكام مختلفة

المادة 82 : يبطل العمل بنظم حوادث العمل والامراض المهنية الجارى بها العمل فى تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 83 : تطبق أحكام المواد 59 و 83 و92 و94 والمادة 97 من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية على الاداءات المنصوص عليها فى هذا القانون.

المادة 84 : يعاد تقدير قيمة الريع الممنوحة بمقتضى هذا القانون وفقا لنفس الشروط التى يعاد وفقها تقدير قيمة معاشات العجز المترتبة على التأمينات الاجتماعية.

اذا انشأت حوادث متتالية الحق فى عدة ريع يعاد تقدير قيمة كل ريع طبقا للاحكام التى سبق ذكرها.

المادة 85 : تكفل مصاريف تنقل المصاب او مرافقه اذا ما اقتضى الامر ذلك حسب الشروط المحددة بموجب التنظيم فى حالة استدعاء من المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعى او طبيب خبير أو عندما يجب تقديم العلاج فى موسسة صحية غير التى توجد فى مقر اقامته.

المادة 86 : تحدد الاحكام الخاصة التى تطبق على حوادث العمل التى تطرأ فى الخارج عن طريق التنظيم.

الباب التاسع
أحكام ختامية

المادة 87 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 88 : تستمد الاحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص حوادث العمل والامراض المهنية من هذا القانون.

المادة 89 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون .

المادة 90 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق بتاريخ أول يناير سنة 1984.

المادة 91 : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 ـ 14 مؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين فى مجال الضمان الاجتماعي.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستور ولا سيما المادتان 151 و 154 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1403 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ولا سيما المواد 1 و9 و87 الى 198 و212 و216 منهم،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 12 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 13 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية،

ـ وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالى نصه :

الباب الاول
أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد الالتزامات الملقات على عاتق المكلفين فى مجال الضمان الأجتماعي.

المادة 2 : ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات التى يتحملها اصحاب العمل والمستفدون من الضمان الاجتماعي.

المادة 3 : يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الاشخاص الطبيعيون او المعنويون الذين يستخدمون عاملا واحدا أو اكثر ايا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها، وشكلها كما هى محددة فى القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

المادة 4 : يعتبر كذلك أصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون أشخاصا لحسابهم الخاص كالخدم بالبيوت أو السواق او الشغالات او الخياطات او الغسالات او الممرضات.

يمكن اتمام قائمة المستفدين المذكورين فى الفقرة السابقة بموجب مرسوم.

المادة 5 : يخضع لاحكام هذا القانون العمال غير الاجراء الذين يعملون لحسابهم الخاص.

الباب الثانى
التصريح بالنشاط

المادة 6 : يتعين على كل صاحب عمل ان يوجه الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة اقليميا تصريحا بالنشاط فى ظرف (15) أيام التالية للشروع فى النشاط.

الباب التاسع
أحكام ختامية

المادة 87 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 88 : تستمد الاحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص حوادث العمل والامراض المهنية من هذا القانون.

المادة 89 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون .

المادة 90 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق بتاريخ أول يناير سنة 1984.

المادة 91 : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلى بن جديد

قانون رقم 83 ـ 14 مؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين فى مجال الضمان الاجتماعى.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستور ولا سيما المادتان 151 و 154 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1403 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، ولا سيما المواد 1 و9 و87 الى 198 و212 و216 منهم،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 12 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 13 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية،

ـ وبناء على ما أقره المجلس الشعبى الوطنى،

يصدر القانون التالى نصه :

الباب الاول
أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد الالتزامات الملقات على عاتق المكلفين فى مجال الضمان الأجتماعى.

المادة 2 : ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات التى يتحملها اصحاب العمل والمستفدون من الضمان الاجتماعى.

المادة 3 : يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الاشخاص الطبيعيون او المعنويون الذين يستخدمون عاملا واحدا أو اكثر ايا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها، وشكلها كما هى محددة فى القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

المادة 4 : يعتبر كذلك أصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون أشخاصا لحسابهم الخاص كالخدم بالبيوت أو السواق او الشغالات او الخياطات او الغسالات او الممرضات.

يمكن اتمام قائمة المستفدين المذكورين فى الفقرة السابقة بموجب مرسوم.

المادة 5 : يخضع لاحكام هذا القانون العمال غير الاجراء الذين يعملون لحسابهم الخاص.

الباب الثانى
التصريح بالنشاط

المادة 6 : يتعين على كل صاحب عمل ان يوجه الى هيئة الضمان الاجتماعى المختصة اقليميا تصريحا بالنشاط فى ظرف (15) أيام التالية للشروع فى النشاط.

المادة 7 : يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها ألفي (2000) دج تضاف اليها نسبة 10٪ عن كل شهر من التأخر.

وتحصل هذه الغرامة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

الباب الثالث
الانتساب

الفصل الاول
الالتزامات

المادة 8 : ينتسب وجها الى الضمان الاجتماعي الاشخاص ايا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يمارسون نشاطا ماجورا أو شبيها به بالجزائر، أم كانوا رهن التكوين باية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد او جماعة من اصحاب العمل او أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة او مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم، على ان يستوفوا الشروط المحددة في مواد هذا الفصل .

المادة 9 : ينتسب وجوبا الى الضمان الاجتماعي بصفة الطلبة، التلاميذ الذين يزاولون تعليمهم العالى او ما ماثله في مؤسسة عمومية او معتمدة وغير مؤمن لهم اجتماعيا بمفهوم المادة 8 أعلاه لذوى حقوق أحد المؤمن لهم اجتماعيا.

المادة 10 : يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف العشرة أيام (10) التى تلى توظيف العامل.

المادة 11 : يجب على مؤسسات التعليم العالى او التقنى او التكوين المهنى او ما ماثلها، ان توجه طلب انتساب فى شأن سائر الطلبة وذلك فى ظرف العشرين (20) يوما التى تلى تاريخ تسجيلهم.

المادة 12 : عندما لا يتم توجيه طلب الانتساب من قبل المكلفين في الآجال المحددة فى المادتين 10 و 11 أعلاه، يجرى هذا الانتساب حكما من قبل هيئة الضمان الاجتماعي اما بمبادرة منها، واما بناء على طلب من المعنى او من ذوى حقوقه او المنظمة النقابية او اى شخص آخر.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تعمل على اجراء كل التحريات اذا لم تتوفر المبررات او المعلومات الكافية.

الفصل الثاني
العقوبات

المادة 13 : يترتب عن عدم الانتساب فى الآجال المحددة فى المادة 10 أعلاه، غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 د.ج، عن كل عامل لم يتم انتسابه.

ويضاف الى مبلغ الغرامة نسبة 20٪ عن كل شهر من التأخير.

الباب الرابع
التصريح بالاجور

المادة 14 : يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه فى ظرف الثلاثين يوما التى تلى انتهاء كل سنة مدنية، الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحا اسميا بالاجور والاجراء يبين الاجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة.

ويمكن أن يعدل الميقات المحددة فى الفقرة السابقة عن طريق التنظيم.

المادة 15 : عند عدم التصريح من طرف صاحب العمل فى الآجال المحددة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبغ تلك الاشتراكات على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزافى يتم حسابه بالنظر الى كل عنصر من عناصر التقدير.

وبعد ذلك يضاف مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 5٪.

المادة 16 : يترتب عن عدم تقديم التصريح وفقا للشروط والآجال المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه، دفع غرامة تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي بقدر يساوي 10٪ من الاشتراكات المستحقة، وزيادة نسبة 2 ٪ عن كل شهر من التأخر.

الباب الخامس
دفع الاشتراكات

المادة 17 : يقع دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل.

المادة 18 : يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله او طبيعته القسط المستحق على العامل.

ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع.

المادة 19 : يمثل اقتطاع القسط الاجري عند دفع الاجر، تبرئة ذمة العامل ازاء صاحب العمل.

المادة 20 : يكون قسط صاحب العمل على نفقته دون سواه.

ويبطل قانونا كل اتفاق يخالف هذا الحكم.

المادة 21 : تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل الهيئة الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لهما اقليميا :

– في ظرف الخمسة عشر (15) يوما التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية اذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال.

– وفي ظرف الخمسة (15) يوما التالية لمرور كل شهر اذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة (09) عمال.

المادة 22 : تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للاشخاص غير الاجراء، محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالامر وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم.

المادة 23 : عندما يكون مبلغ الاشتراكات المدفوعة غير مطابق لمبلغ الاشتراكات المستحقة يقوم المكلف بالتسوية كل ثلاثة أشهر أو كل سنة.

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بهذه التسوية اذا لم يف بذلك المكلف.

المادة 24 : يترتب عن عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي زيادة قدرها 0,15 ٪ عن كل يوم من التأخير.

ويقدم مبلغ هذه الزيادة ابتداء من تاريخ دفع الاشتراك الاصلي المستحق.

ويحصل هذه الزيادة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

المادة 25 : يخول لهيئات الضمان الاجتماعي أن تطالب قضائيا أصحاب العمل بتسديد الاداءات التي قدمتها للمستفيدين، عندما لا يتم دفع الاشتراكات التي حل أجل استحقاقها عند تاريخ حدوث الخطر أو تاريخ تقديم الاداءات، أو تم دفعها بعد هذا التاريخ.

الباب السادس
العقوبات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية

المادة 26 : يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 13 من القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20٪ من الاجرة الذي يتقضاه المصاب كل ثلاثة اشهر.

المادة 27 : يترتب عن عدم التصريح، من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 69 من القانون رقم 83 – 13 المؤرخ فق 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، دفع غرامة مالية، لفادة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 1 , 0٪ عن كل يوم من التاخير، تحسب على الاجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة.

الباب السابع
مراقبة المكلفين

المادة 28 : يتولى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من اعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وملفين قانونا.

المادة 29 : يؤدي أعوان المراقبة المنصوص عليهم في المادة السابقة اليمين أمام المحكمة.

المادة 30 : يجوز مراقبة كل مكلف في أماكن وأوقات العمل وبالنسبة لجميع فترات التكليف، مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتقادم.

المادة 31 : يتعين على المكلفين أن يقدموا للاعوان المراقبين الوثائق والمعلومات الضرورية لاداء مهمتهم.

المادة 32 : يعاقب على الاعمال المعيقة للمراقبة، بالعقوبات المنصوص عليها في اطار المخالفات المحددة في المادة 183 من قانون العقوبات.

المادة 33 : يتعين على العمال تقديم كل المعلومات الضرورية لممارسة المراقبة.

المادة 34 : يجب على الاعوان المراقبين كتمان السر المهني، كما عليهم عدم الافشاء في اي حال من احوال بما يرد الى علمهم من اساليب ونتائج الاستغلال اثناء ممارسة مهامهم، وذلك تحت طائلة العقوبات التأديبية والجزائية في هذا المجال.

المادة 35 : تجرى المراقبة اما بناء على طلب من الهيئة المختصة، واما بناء على طلب من المنظمة النقابية.

المادة 36 : يعد العون المراقب تقريرا حول مايقوم به من مراقبة يبين فيه العيوب والمخالفات التي يكتشفها.

ويرسل هذا التقرير الى هيئة الضمان الاجتماعي المؤهلة للقيام بتسوية وضعية المكلف أو احالة التقرير على وكيل الدولة اذا اقتضى الامر ذلك.

المادة 37 : يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تستعين في اطار القانون بالقوة العمومية، اثناء ممارسة مهام الاعوان المراقبين.

المادة 38 : يرخص لهيئات الضمان الاجتماعي ان تطلع الادارات المختصة بالمخالفات التي تكتشف عندإجراء المراقبة.

الباب الثامن
احكام مختلفة

المادة 39 : يجب على الاشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين يطمحون في الحصول على صفقات مع الدولة والمجموعات المحلية والهيئات العمومية وكذا المؤسسات الواقعة تحت مراقبة الدولة، في مجال التموينات أو الاشغال أن يكونوا قد أوفوا بالتزاماتهم في مجال الضمان الاجتماعي وخاصة منها تلك المتعلقة بدفع اشتراكاتهم.

المادة 40 : توقع العقوبات المالية والزيادات المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئة الضمان الاجتماعي، وتحصل على نحو تحصيل الاشتراكات.

المادة 41 : عند الاخلال بالتزامات الواردة في هذا القانون، وعند عدم تنفيذ العقوبات المالية التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ الاشعار بها، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي ان ترفع دعوى الى المحكمة التي تأمر باسترداد المبالغ المستحقة، وتحكم بغرامة من 500 الى 5000 دينار جزائري.

المادة 42 : عند الاخلال بأحكام المادة 21 أعلاه، يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه، بغير حق قسط اشتراك العامل بدفع غرامة تساوي خمسة مائة (500) دج عن كل عامل.

وفي حالة العود، يمكن الحكم عليه بالحبس لمدة خمسة عشر يوما (15) الى شهرين، دون الاخلال بفرض غرامة مالية قد تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه.

المادة 43 : تتم التصريحات الاجبارية المنصوص عليها فى هذا القانون بواسطة استمارات يحدد نموذجها عن طريق التنظيم.

الباب التاسع

احكام متعلقة بالادارات العمومية والمجموعات المحلية

المادة 44 : لاتطبق على الادارات العمومية والمجموعات المحلية أحكام المواد 7 و 13 و 15 (فقرة 2) و 16 و 24 و 26 و 27 و 40 و 41 و 42.

الا أنه يترتب عن عدم الوفاء بالالتزامات المحددة بموجب هذا القانون تطبيق عقوبات ينص عليها فى نصوص خاصة بهذا الشأن.

المادة 45 : تحدد كيفيات تطبيق المواد 12 (الفقرة 2) ومن 28 الى 39 من هذا القانون، على الادارات العمومية والمجموعات المحلية بموجب مرسوم.

الباب العاشر

أحكام ختامية

المادة 46 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 47 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لاحكام هذا القانون.

المادة 48 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق فى أول يناير سنة 1984.

المادة 49 : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 ـ 15 مؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعي.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستور، لاسيما المادتان 151 و 154 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل، لاسيما المواد 1 و 9 و 187 الى 198 و 212 و 216 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 12 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 13 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية،

ـ وبمقتضى القانون رقم 83 ـ 14 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين فى مجال الضمان الاجتماعي،

ـ وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تعريف طبيعة المنازعات فى مجال الضمان الاجتماعي وتسويتها وفقا لاحكام هذا القانون والقوانين المعمول بها فى هذا المجال.

المادة 2 : تشمل المنازعات فى مجال الضمان الاجتماعي، المنازعات العامة والمنازعات الطبية والمنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي.

المادة 3 : تختص المنازعات العامة، بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وكذا المنازعات التقنية المشار اليها في المادة 5 أدناه.

المادة 4 : تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم.

المادة 5 : تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي.

المادة 6 : ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة، الى لجنة الطعن الاولى التي تؤسس ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي، وذلك قبل اللجوء الى الجهات القضائية المختصة.

المادة 7 : تتم تسوية الخلافات التي تلحق من حيث طبيعتها، بالمنازعات الطبية، في اطار اجراءات خاصة بالخبرة الطبية.

المادة 8 : تتم تسوية الخلافات التي تلحق من حيث طبيعتها، بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في اطار لجنة تقنية.

الباب الثاني
المنازعات العامة

الفصل الاول
لجنة الطعن الاولى

المادة 9 : تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي، لجنة الطعن الاولى، تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي.

يحدد تشكيل هذه اللجنة كالتالي :

- ممثلين عن العمال المؤمن لهم،
- ممثلين عن أصحاب العمل.

يتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي.

ويتم تحديد كيفيات تمثيلها وكذا صلاحياتها وسيرها عن طريق التنظيم.

المادة 10 : يجب أن يرفع الاعتراض الى لجنة الطعن الاولى في غضون الشهرين (02) بعد الاشعار بالقرار المعترض عليه.

ويتم ذلك اما بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الاشعار بالاستلام، واما بواسطة طلب يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الايداع.

المادة 11 : في حالة تقديم الاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه الى أن يتم البت فيه نهائيا.

المادة 12 : تبت لجنة الطعن الاولى في الاعتراضات التي ترفع اليها خلال الشهر الذي يلي استلام العريضة، وتبلغ قرارها الى الاطراف المعنية.

كما تبلغ محاضر القرارات المتعلقة بالاعتراضات الى السلطة الوصية في ظرف خمسة عشر (15) يوما.

الفصل الثاني
الجهة القضائية المختصة

المادة 13 : ترفع الخلافات من قبيل المنازعات العامة كما جاء تعريفها في المادة 2 و 3 أعلاه، الى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية.

المادة 14 : ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الاولى، في مرحلة ابتدائية الى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة، أو في ثلاثة (3) أشهر اعتبارا من تاريخ استلام العريضة اذا لم تصدر اللجنة قرارها.

المادة 15 : يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تحيل الامر الى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية بالنسبة لجميع الدعاوى والملاحقات التي ينص عليها هذا القانون.

المادة 16 : تدخل الخلافات التي قد تطرأ بين الادارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي، في نطاق اختصاص القضاء الاداري.

الباب الثالث
المنازعات الطبية

الفصل الاول
اجراءات الخبرة الطبية

المادة 17 : تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي، وذلك في المرحلة الاولية لاجراءات الخبرة الطبية الوارد تحديدها في مواد هذا الباب.

المادة 18 : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي اشعار المعني بالامر بجميع القرارات الطبية في ظرف الثمانية (8) أيام بعد صدور رأي الطبيب المستشار للهيئة .

المادة 19 : يتاح للمؤمن له أجل مدته شهرا لتقديم طلب اجراء الخبرة مع هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك اما بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الاشعار بالاستلام، واما بواسطة طلب يودع لدى شبابيك الهيئة مقابل تسليم وصل ايداع.

المادة 20 : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر اجراءات الخبرة بمجرد ما يرد اليها اعتراض ذو طابع طبي.

وعليها أن تتصل بالمؤمن له في ظرف السبعة (7) أيام بعد استلام طلب الخبرة.

كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تنهي اجراءات الخبرة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما بعد استلامها لنتائج الخبرة الطبية.

المادة 21 : يتم اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة.

وفي حالة ما اذا لم يحصل هذا الاتفاق، يعين الطبيب الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة أعلاه.

المادة 22 : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم للطبيب الخبير مجموعة من المراجع تتضمن :

- رأي الطبيب المعالج،
- رأي الطبيب المستشار للهيئة،
- الغرض المحدد للمهمة.

المادة 23 : يجب على الطبيب الخبير المنصوص عليه في المادة 21 أعلاه، أن يستدعي المريض في ظرف الثمانية (8) أيام بعد تعيينه قصد اجراء الخبرة الطبية عليه.

كما يجب عليه أن يعلم المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بنتائج الخبرة معللة في ظرف الثلاثة (3) أيام التي تلي اجراء الخبرة.

المادة 24 : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تتخذ قرارا مطابقا لنتائج الخبرة الطبية التي ابداها الطبيب الخبير، وأن يبلغ في ظرف العشرة (10) أيام التي تلي استلام تقرير الخبرة.

المادة 25 : يلزم الاطراف نهائيا بنتائج الخبرة التي يبديها الطبيب الخبير مع مراعاة أحكام المادة 30 أدناه.

المادة 26 : مع مراعاة أحكام المادة 25 أعلاه، يجوز رفع دعوى الى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية فيما يخص :

- سلامة اجراءات الخبرة،
- مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة،
- الطابع الدقيق والكامل وغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة،
- ضرورة تجديد الخبرة أو تتميمها،
- الخبرة القضائية في حالة استحالة اجراء الخبرة الطبية على المعني بالامر.

المادة 27 : لا يجوز في أي حال من الاحوال أن يتعدى الطبيب الخبير غرض مهمته.

المادة 28 : تلزم هيئة الضمان الاجتماعي بالرأى الذى يبديه الطبيب المعالج بالنسبة لجميع الاعتراضات ما عدا تلك المنصوص عليها فى المادة 30 أدناه، وذلك عندما لا تجرى هذه الهيئة الخبرة فى ظرف الآجال المنصوص عليها فى المادتين 20 و 24 أعلاه.

المادة 29 : تكون تكاليف الاتعاب المستحقة للاطباء من اجراء الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي، الا اذا اثبت الطبيب الخبيران لا موجب لطلب المؤمن له، وفى هذه الحالة تكون تكاليف الاتعاب المستحقة على حساب المؤمن له.

الفصل الثانى
اللجان المختصة بحالات العجز

المادة 30 : تنشأ لجان العجز لتتولى النظر فى الاعتراضات على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها فى المادة 24 أعلاه، والمتعلقة بحالة العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل.

المادة 31 : تكلف اللجان المختصة بحالات العجز بتقدير ما يلى :

- سبب وطبيعة المرض أو الاصابات،
- تاريخ الشفاء أو الجبر،
- حالة العجز ونسبته.

المادة 32 : تتألف لكل لجنة مختصة بحالات العجز من :

- مستشار لدى المجلس القضائي، رئيسا،
- طبيب خبير يعينه مدير الصحة بالولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة،
- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،
- ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين،
- ممثل عن الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين،

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي.

المادة 33 : لا تصح مداولات اللجنة المختصة بحالات العجز الا اذا حضر اجتماعها ثلاثة من أعضائها على الاقل منهم الرئيس، والطبيب الخبير.

تتخذ اللجنة قراراتها بالاغلبية،

وفى حالة تساوى الاصوات يرجح صوت الرئيس.

المادة 34 : يجب أن تحال الطعون على أمانة اللجنة المختصة بحالات العجز فى ظرف الشهرين (2) التاليين بعد الاشعار بقرار هيئة الضمان الاجتماعي، ويمدد هذا الاجل الى أربعة (4) أشهر اعتبارا من تاريخ طلب اجراء الخبرة، اذا لم تكن هيئة الضمان الاجتماعي قد اصدرت قرارها فى ظرف الشهر التالى لتاريخ اجراء هذه الخبرة.

المادة 35 : يجوز للجنة المختصة بحالات العجز تعين طبيب اختصاصي لفحص صاحب الطلب.

كما يجوز لها الامر باجراء كل فحص طبى اضافى وكذا بكل تحقيق تراه مفيدا.

المادة 36 : يجب أن تصدر اللجنة المختصة بحالات العجز قراراتها على أساس رأى الطبيب الخبير المنصوص عليه فى المادة 32 أعلاه.

وتبت اللجنة فى الاعتراض خلال شهرين (2) اعتبارا من تاريخ استلامه.

يجب أن تكون قرارات اللجنة معللة.

يلزم أمين اللجنة بارسال نص القرار الى الاطراف المعنية فى ظرف عشرين (20) يوما.

المادة 37 : يجوز الاعتراض على قرارات اللجان المختصة بحالات العجز بالطعن لدى المجلس الاعلى للقضاء طبقا للقانون.

المادة 38 : تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف التنقل للمؤمن له او لذوى حقوقه، أو للمرافق، اذا اقتضى الامر ذلك، الذين يضطرون الى التنقل خارج بلدية اقامتهم، استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير أو اللجنة المختصة بحالات العجز، طبقا للمادة 9 من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ فى 21

رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 39 : تكون المصاريف المترتبة عن الاجراءات المنصوص عليها في هذا الفصل على نفقة هيئات الضمان الاجتماعي.

الباب الرابع

المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

المادة 40 : تنشأ لجنة تقنية تختص بالبت الاولى في كل الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي.

ويمكن الطعن في قراراتها أمام الجهات القضائية المختصة.

المادة 41 : تتشكل اللجنة التقنية المذكورة في المادة 40 أعلاه من :

- أطباء معينين من طرف الوزارة المكلفة بالصحة،
- أطباء ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي،
- أطباء ممثلين عن الاتحاد الطبي الجزائري.

ويتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية.

المادة 42 : يحدد تكوين وصلاحيات اللجنة التقنية وكذا كيفية تسييرها بموجب التنظيم.

الباب الخامس

التعويض في حالة صدور الخطأ من صاحب العمل أو الغير

المادة 43 : يمكن للمصاب أو لذوي حقوقه أن يرفع دعوى في اطار القانون العام تعويضا عن حوادث العمل والامراض المهنية وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا الباب.

المادة 44 : تبلغ المستندات الاجرائية الى المصاب أو لذوي حقوقه وكذا الى صاحب العمل والغير وهيئة الضمان الاجتماعي، اذا ما تمت مباشرة ملاحقات جنائية في الحالات المنصوص عليها في هذا الباب.

الفصل الاول

الخطأ غير المعذور والخطأ المتعمد

المادة 45 : يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر احدى الشروط التالية :

- خطأ ذو خطورة استثنائية،
- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد،
- خطأ ينجم عن ادراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.

المادة 46 : يحدد الخطأ المتعمد استنادا الى مبادئ القانون العام.

المادة 47 : في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل يستفيد المصاب أو ذوو حقوقه من الاداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي طبقا للقانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

كما يحق للمصاب أو لذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الاضافية عن الاضرار الناتجة عن الحادث وفقا لقواعد القانون العام.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة التابعة للقانون العام.

المادة 48 : في حالة صدور خطأ غير معذور أو خطأ متعمد من صاحب العمل يخول قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الحادث قصد تسديد ما أنفقته أو ما عليها أن تنفقه.

تدفع التعويضات أو الزيادات الممنوحة على شكل رأسمال أو ريع من طرف هيئة الضمان

الاجتماعي، ويجب على صاحب العمل تسديد المبالغ دفعة واحدة أو بالتقسيط وذلك في أجل أقصاه خمس (5) سنوات.

يحدد عدد الاقساط ومبالغها وآجال تسديدها من طرف الجهة القضائية المختصة.

في حالة التنازل عن المؤسسة أو انتهاء نشاطها تسدد على الفور المبالغ أو الاقساط المستحقة.

المادة 49 : يضمن دفع المبالغ المشار اليها في المادة 48 أعلاه بالافضلية وفقا للشروط المحددة في المادة 70 أدناه.

المادة 50 : يمنع على صاحب العمل أن يؤمن نفسه بواسطة تأمين على الخطأ غير المعذور أو الخطأ المتعمد.

الفصل الثاني
خطأ الغير

المادة 51 : اذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل، يحتفظ المصاب أو ذوو حقوقه بالحق في طلب التعويض على الضرور الذي يلحق به طبقا لقواعد القانون العام.

وفي هذه الحالة، تحل هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة لحقوقهم، محل المعنيين بالاس في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية التابعة للقانون العام، وذلك بناء على طلب من المصاب أو ذوي حقوقه.

المادة 52 : يجب على هيئات الضمان الاجتماعي أن تقدم على الفور للمصاب أو لذوي حقوقه الاداءات المنصوص عليها في القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية دون الاخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث وذلك وفقا للشروط التالية :

اذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة أو اذا كانت مشتركة بينه وبين المصاب، يخول لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الاداءات التي تحملتها وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب.

واذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد الا في حالة ما اذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام.

المادة 53 : يمكن أن تمنح التعويضات التكميلية المترتبة على الغير المسؤول عن الحادث طبقا لاحكام هذا الفصل، على شكل رأسمال أو على شكل ريع.

ويجب على المدين أن يشكل رأس المال أو الريع الممنوح على هذا النحو لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد عن طريق التنظيم، وذلك في ظرف الشهرين (2) التاليين، بعد اتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الاطراف.

المادة 54 : في حالة وقوع حادث للعامل في الظروف المنصوص عليها في المادتين 7 و12 من القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، بسبب صاحب العمل أو بصورة عامة بسبب اي شخص آخر، تطبق أحكام هذا الباب ازاء الفاعل المسؤول عن الحادث.

المادة 55 : يجب على المصاب أو ذوي حقوقه الذين يرفعون الدعوى في اطار القانون العام المنصوص عليها في الفصلين الاول والثاني من هذا الباب، أن يدعو هيئة الضمان الاجتماعي الى الاقتران بالاشتراك في الحكم والعكس بالعكس.

لا يمكن الاعتداد بالتسوية التي قد تتم بالتراضي بين الغير والمستفيد تجاه هيئة الضمان الاجتماعي الا اذا دعيت الى المشاركة في ذلك، وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار القضائي طبقا للقانون العام.

غير أنه يخـول للمصاب أو لذوى حقوقه المطالبة بحقوقه بالدرجة الاولى.

المادة 56 : تطبق أحكام هذا الباب على أداءات التأمينات الاجتماعية.

الباب السادس

الدعاوى من أجل تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعى

المادة 57 : تسبق وجوبا كل متابعة أو دعوى تحركها هيئة الضمان الاجتماعى الدائنة، بانذار يوعز المكلف بتسوية وضعيته فى ظرف العشرين (20) يوما التالية للانذار.

لا يمكن أن يعنى الانذار الا تحصيل المبالغ المستحقة في ظرف الاربع (4) سنوات اللاحقة ابتداء من تاريخ الاستحقاق.

المادة 58 : اذا لم يقم المدين، عند انقضاء الاجل المتاح فى الانذار المنصوص عليه فى المادة 57 أعلاه، بتسوية وضعيته أو لم يحل الامر على لجنة الطعن الاولى، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعى اللجوء :

- اما الى اجراءات التحصيل بواسطة مصالح الضرائب،
- واما الى اجراءات ملاحقة المكلف قصد تحصيل المبالغ المستحقة.

المادة 59 : عند اعتماد اجراءات التحصيل بواسطة مصالح الضرائب يوقع مدير هيئة الضمان الاجتماعى الدائنة كشف المبالغ المستحقة، ثم يؤشر عليها والى الولاية، وبذلك يصبح تحصيلها نافذا ويرسل هذا الكشف الى قابض الضرائب المباشرة بالمكان حيث يقيم المكلف.

ويتم تحصيل المبالغ الواردة فى الكشف كما هو الحال فى تحصيل الضرائب.

المادة 60 : عند اعتماد اجراءات ملاحقة المكلف، يوقع كشف المبالغ المستحقة من قبل مدير هيئة الضمان الاجتماعى الدائنة، ثم يؤشره رئيس المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية، وبذلك يصبح تحصيل هذه المبالغ نافذا.

المادة 61 : يتم تبليغ الاشعار بملاحقة المكلف على يد العون المراقب المحلف واعتبارا من تاريخ التبليغ، يتاح للمدين أجل مدته خمسة عشر (15) يوما لتسوية وضعيته أو احالة الامر على لجنة الطعن الاولى.

ولا تنفذ الملاحقة فى حالة قيام المعنى بتسوية وضعيته، أو احالة الامر على لجنة الطعن الاولى فى المدة المحددة أعلاه، طبقا لاحكام المادة 11 من هذا القانون.

المادة 62 : مع مراعاة أحكام المادة 61 أعلاه، لا يمكن للمدين أن يوقف تنفيذ الملاحقة بالاعتراض، الا فى حالة القوة القاهرة.

المادة 63 : عندما تصبح الملاحقة نهائية ،يتم تنفيذها بنفس الشروط التى ينفذ بمقتضاها الحكم القضائى.

المادة 64 : مع مراعاة أحكام المادة 57 أعلاه تسبق وجوبا بالانذار الدعاوى الجزائية المحركة ضد المكلفين لخرق أحكام التشريع الخاص بالضمان الاجتماعى من طرف هيئات الضمان الاجتماعى بالتلازم مع الدعاوى المدنية لاجل تحصيل المبالغ المستحقة أو بمعزل عنها.

المادة 65 : عندما تحرك هيئة الضمان الاجتماعى دعوى من أجل تحصيل المبالغ المستحقة عن طريق الدعوى المدنية، مستقلة أو مقرونة بالدعوى الجزائية ترفق طلبها بالكشف التفصيلى للمبالغ المستحقة وقت احالة القضية.

المادة 66 : تكون المصاريف التى تنفقها هيئات الضمان الاجتماعى لتحصيل المبالغ المستحقة على نفقة المدين وتقيد فى كشف التحصيل.

المادة 67 : ضمانا لتحصيل المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعى يجوز لمدير هذه الهيئة تقديم معارضة لدى المؤسسات المصرفية والمالية، وذلك فى حدود المبالغ المستحقة من المدين المباشر.

وتصبح المؤسسات المذكورة في الفقرة أعلاه، مسؤولة مدنيا وجزائيا عن الاموال المستحقة وذلك اعتبارا من تاريخ اشعارها.

المادة 68 : يتم الاشغال بالمعارضة المنصوص عليها في المادة 67 أعلاه، من قبل هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة بواسطة رسالة موصى عليها، تلزم المؤسسات المالية والمصروفية بحفظ المبالغ المستحقة لدى المدين للهيئة الى ان يصدر الامر بالتنفيذ.

المادة 69 : يجوز لمدير الهيئة الدائنة تقديم معارضة على الاموال المنقولة او النقدية للمدين للهيئة لدى الغير الحائز لها، من غير الاطراف المنصوص عليها في المادة 67 أعلاه، لتحصيل المبالغ المستحقة، وذلك في اطار الاحكام المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية.

المادة 70 : يضمن دفع المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي اعتبارا من حلول أجل استحقاق الدين، وذلك بأفضلية على المنقولات التي تأتي مباشرة بعد الاجور والخزينة.

المادة 71 : يضمن دفع المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي بواسطة رهن عقاري قانوني تكون له مرتبة من يوم تسجيله.

المادة 72 : لا يكون من مفعول اللجوء الى الاجراءات المؤسسة بمقتضى هذا القانون لتحصيل المبالغ المستحقة برسم تشريع الضمان الاجتماعي أن يحرم الهيئة الدائنة من حقها في رفع الدعاوى واستصدار الاجراءات الاحتياطية وسبل التنفيذ التابعة للقانون العام.

المادة 73 : يجب على الهيئات العمومية أن تشترط على المكلفين الذين يطلبون قروضا، الاستظهار بتصريح استيفاء اشتراكاتهم، يسلم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المختصة.

وعندما يكون المكلف مدينا لهيئة الضمان الاجتماعي يجب على الهيئة المقترضة أن تقوم بالاقتطاع المناسب للمبالغ المستحقة ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي.

الباب السابع
التقادم

المادة 74 : تتقادم الاداءات المستحقة في مدة اربع (4) سنوات، اذا لم يطالب بها.

مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني، تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والامراض المهنية في مدة خمس (5) سنوات، اذا لم يطالب بها.

المادة 75 : تسري آجال التقادم المشار اليها في المادة 74 أعلاه، ابتداء من وقوع الاثر المنشيء للاستفادة من الاداءات.

المادة 76 : تتقادم الدعوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد اربع (4) سنوات.

ويسري هذا الاجل اعتبارا من تاريخ الاستحقاق.

غير ان الانذار المشار اليه في المادة 57 أعلاه يوقف التقادم ابتداء من تاريخ التبليغ.

المادة 77 : تسقط الاعتراضات الصادرة من اصحاب العمل او المؤمن لهم وتعد غير مقبولة عندما لا يبادرها في ظرف الآجال التي ينص عليها هذا القانون.

غير انه لا يجوز الاعتداد بالسقوط ضد المعنيين بالامر ما لم يحمل الاشعار بيان الآجال وسبل الطعن.

الباب الثامن
عقوبات خاصة

المادة 78 : يتعرض كل شخص عرض خدمات او قبلها او قدمها وهي مخالفة للاحكام المعمول بها

في مجال الضمان الاجتماعي، وكذا كل شخص يدان بالغش أو بالتصريحات المزيفة لحصوله او حصول غيره على أداءات لا يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الاداءات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

المادة 79 : في حالة اثبات غش أو تجاوز من طرف اللجنة التقنية المنصوص عليها في المادة 40 أعلاه، يتعرض كل طبيب أو طبيب للاسنان أو قابلة أو صيدلي يعرض الحالة الطبية للمستفيد على غير حقيقتها لدفع غرامة مالية قدرها ضعف مبلغ الاداءات المقدمة.

المادة 80 : يتعرض للغرامة المالية المنصوص عليها في المادة 78 أعلاه، كل من يؤثر أو يحاول التأثير بالوعد أو التهديد على شخص كان شاهدا في حادث عمل قصد تزييف الحقيقة.

المادة 81 : تدفع مبالغ الغرامات المنصوص عليها في المواد 78 و79 و80 أعلاه لهيئة الضمان الاجتماعي التي كانت محل الاضرار.

الباب التاسع
أحكام مختلفة

المادة 82 : تكون الغرامات والزيادات المنصوص عليها في هذا القانون مستقلة عن العقوبات الاخرى التي تسلط بمقتضى قانون العقوبات أو غيره من القوانين عند الاقتضاء.

المادة 83 : يمكن تخفيض الزيادات عن التأخير في دفع الاشتراكات المستحقة في حدود نسبة 75٪ ولا تفرض هذه الزيادات عند ثبوت حسن النية أو أسباب القوة القاهرة وذلك بناء على القرارات التي تصدرها لجنة الطعن الاولى.

وفي جميع الحالات لا تكون الزيادة على القسط الاجري للعامل محل أي تخفيض.

يجب أن تكون قرارات لجنة الطعن الاولى معللة.

المادة 84 : يمكن للمؤمن له أو لذوي حقوقه طلب التعويضات عن الاضرار الناتجة عن التأخير في تصفية معاشات التقاعد او ريع حادث عمل او العجز أو في دفع الاداءات المستحقة قانونا، وذلك في اطار القانون العام.

الباب العاشر
أحكام ختامية

المادة 85 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 86 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون.

المادة 87 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من أول يناير 1984.

المادة 88 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 ـ 16 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتضمن انشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستور، لاسيما المادتان 151 و 154 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1403 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ولاسيما المواد 16 و 181 و 182 منه،

الأحوال أن تتجاوز نسب تخفيض الأجر نسبة تقليص وقت العمل وتحدد النسب باتفاق جماعي على ضوء مستوى الأجور.

الفصل السابع

العقوبات

المادة 34 : يشكل عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات، كما هو منصوص عليه في المادة 20 أعلاه، مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي تترتب عليها غرامة مالية تتراوح بين 2.000 دج إلى 5.000 دج وتتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين.

الفصل الثامن

أحكام ختامية

المادة 35 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم التشريعي ولاسيما المادة 72 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل .

المادة 36 : ينشر هذا المرسوم التشريعي في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994.

اليمين زروال

★

مرسوم تشريعي رقم 94 - 10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يحدث التقاعد المسبق.

إن رئيس الدولة،

- بناء على الدستور، لا سيما المادة 115 منه،

- وبناء على الأرضية المتضمنة الوفاق الوطني حول المرحلة الانتقالية، لا سيما المادتان 5 و42 منها،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية،

- وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر المرسوم التشريعي التالي نصه :

الفصل الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم التشريعي الى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و7 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه.

المادة 2 : تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لسبب اقتصادي وفي اطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

يمكن أن تمدد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص.

المادة 3 : لا يمكن أن يستفيد من أحكام هذا المرسوم التشريعي، الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أوبطالة بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية.

المادة 4 : لا يمكن أن يطالب بالاستفادة من التقاعد المسبق، الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعاملون لحسابهم الخاص والعمال الموسميون والعاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

المادة 5 : يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي.

الفصل الثاني

مدة التسبيق

المادة 6 : يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للأجراء المذكورين في المادتين 2 و10 من هذا المرسوم التشريعي بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه :

- حتى خمس (5) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل،

- حتى ست (6) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتين وعشرين (22) سنة أو يفوقها،

- حتى سبع (7) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع وعشرين (24) سنة أو يفوقها،

- حتى ثماني (8) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ست وعشرين (26) سنة أو يفوقها،

- حتى تسع (9) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني وعشرين (28) سنة أو يفوقها،

- حتى عشر (10) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسع وعشرين (29) سنة أو يفوقها،

الفصل الثالث

الشروط العامة

المادة 7 : يجب على الأجير المذكور في المادة 2 أعلاه، للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق،أن يستوفى الشروط الآتية :

1 - أن يبلغ خمسين (50) سنة إذا كان ذكرا وخمس وأربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى.

2 - أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

3 - أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.

4 - أن لا يكون قد استفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر.

المادة 8 : تخضع إحالة الأجراء المذكورين في المادة 2 أعلاه الذين يستوفون الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي على التقاعد المسبق لدفع المستخدم

مساهمة جزافية قبلية لتخويل الحق وتحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية :

– ثلاثة عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات،

– ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات أو يفوقها،

– تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.

المادة 9 : تحسب المساهمة الجزافية التي تخول الحقوق المذكورة في المادة 8 أعلاه، على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير المعني خلال الأشهر الاثني عشر (12) السابقة لإحالته على التقاعد المسبق، وتكون عناصر الأجر التي تؤخذ بعين الاعتبار هي تلك التي تستخدم كأساس لحساب اشتراك الضمان الاجتماعي.

تحدد كيفيات دفع المساهمة الجزافية لتخويل الحقوق ومددها ودوريتها باتفاقية بين المستخدم المعني وهيئة التقاعد.

ويجب أن تنص الاتفاقية، في جميع الحالات، على دفع المستخدم لشهرين (2) من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق وإعداد رزنامة لآجال الدفع تمتد على فترة لا تتعدى أربعة وعشرين (24) شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية.

الفصل الرابع

الشروط الخاصة

المادة 10 : يستفيد الأجراء، بعد نفاذ حقوق التأمين عن البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية، إحالة على التقاعد المسبق حسب الشروط المحددة في المواد 11 و12 و13 أدناه.

المادة 11 : يستفيد الخدمات المنصوص عليها في مجال التقاعد المسبق، الأجراء المذكورون في المادة 10 أعلاه الذين يستوفون عند نفاذ حقوق التأمين عن البطالة، الشروط الآتية :

– قضاء عشرين (20) سنة على الأقل في العمل أو ما يماثله القابل للاعتماد في التقاعد، منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين عن البطالة،

– الاشتراك في الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل،

– البلوغ على الأقل خمسين (50) سنة من العمر للذكور وخمس وأربعين (45) سنة للإناث.

المادة 12 : تخضع استفادة الأجراء المذكورين في المادة 10 أعلاه والذين يستوفون الشروط المحددة في المادة السابقة من الأداءات المنصوص عليها في مجال التقاعد، لدفع الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة مساهمة جزافية لتخويل الحقوق بنسبة تساوي 30٪ من المساهمة التي دفعت لها عند تسريح الأجير المعني، ويزاد على هذه النسبة 4٪ عن كل سنة تسبيق بحيث لا يمكن أن تتجاوز 70 ٪ من المساهمة التي دفعها المستخدم عند تسريح الأجير المعني.

المادة 13 : تحدد كيفيات دفع المساهمة الجزافية المقررة في المادة 12 اعلاه باتفاقية بين هيئة التقاعد والهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة.

الفصل الخامس

الحقوق والأداءات

المادة 14 : تماثل طريقة حساب النسب ومعاشات التقاعد المسبق ودورية دفعها طريقة حساب معاش التقاعد.

وتخضع النسب المحصل عليها تطبيقا للفقرة السابقة للانقاص على النحو المحدد في المادة 15 أدناه.

المادة 15 : يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق المحسوب وفق أحكام المادة 14 أعلاه لإنقاص يساوي 1٪ عن كل سنة تسبيق ممنوحة.

المادة 16 : يعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق المحسوب وفق الشروط المحددة في المادة 15 اعلاه كل اثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش وتكون الزيادة مساوية لمبلغ الإنقاص السنوي.

المادة 17 : يحال المستفيد على التقاعد عند نهايةفترة التسبيق، ويحسب معاشه وفق السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق.

دون المساس بأحكام القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلقة بمعاشات تقاعد المجاهدين، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز النسبة القصوى للمعاش الحد الأقصى المنصوص عليه في هذا القانون.

المادة 18 : يخول المستفيد من معاش تقاعد مسبق، الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول، يحدد مبلغها بنسبة 12,5٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا.

لا يجوز أن تمنح أكثر من زيادة واحدة عن الزوج المكفول لكل مستفيد من المعاش.

المادة 19 : يحتفظ الأجراء المحالون على التقاعد المسبق وذوو حقوقهم، زيادة عن المعاش الممنوح، بالاستفادة مما يلي :

– الأداءات العينية للتأمين عن المرض.

– الأداءات العائلية حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

– رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الاقتضاء.

المادة 20 : تعد فترات دفع معاش التقاعد المسبق فترات عمل مأجور ويترتب عليها دفع نظام التأمين عن البطالة للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم، يساوي نسبة 14٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحدد كيفية توزيعه عن طريق التنظيم.

تحدد كيفيات دفع هذا الاشتراك بموجب اتفاقية بين نظامي التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.

المادة 21 : تعد القواعد المتعلقة بدفع معاشات التقاعد المسبق وتقادمها وتوقفها وحجزها وإعادة تحويلها هي تلك المنصوص عليها في مجال التقاعد.

الفصل السادس
الحماية

المادة 22 : تعد المبالغ الدنيا والقصوى لمعاش التقاعد المسبق المدفوعة بموجب هذه الأحكام هي تلك المطبقة في مجال التقاعد.

الفصل السابع
الالتزامات والطعون

المادة 23 : يودع المستخدم أو الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد التي يجب أن تبت في الموضوع في أجل شهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

المادة 24 : تؤدي ممارسة المستفيد من التقاعد المسبق لأي نشاط يدر مداخيل الى سقوط هذا الحق أو توقيفه ماعدا ممارسة نشاط ذي منفعة عامة كما ينص عليه التشريع.

يسقط حق المستفيد من التقاعد المسبق اذا مارس نشاطا مأجورا دون تصريح قبلي لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد المسبق.

ويوقف الحق في المعاش عندما يكون استئناف العمل موضوع تصريح قبلي لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد المسبق.

المادة 25 : يحق للمستفيد من معاش التقاعد المسبق المذكور في المادة 24 اعلاه، الطعن في أي قرار يصدره الصندوق حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثامن
التسيير والتمويل

المادة 26 : تسير الهيئة المكلفة بالتقاعد نظام التقاعد المسبق المنصوص عليه في أحكام هذا المرسوم التشريعي في باب المحاسبة والمالية بصفة مستقلة.

المادة 27 : تمول نفقات الأداءات والإدارة والتسيير بمساهمة سنوية من نظام التأمين عن البطالة ومن اشتراكات المستخدمين والأجراء.

المادة 28 : يدفع أجراء جميع قطاعات النشاط الوطني بما فيهم أجراء المؤسسات والإدارات العمومية إلى هيئة التقاعد، ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يلي نشر هذا المرسوم التشريعي في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حصة الاشتراك المرتبطة بالتقاعد المسبق التي تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.

المادة 29 : يدفع مستخدمو مختلف قطاعات النشاط الوطني بما فيها الدولة بصفتها مستخدما إلى هيئة التقاعد، ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يلي نشر هذا المرسوم التشريعي، حصة الاشتراك المرتبطة بالتقاعد المسبق التي تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.

المادة 30 : تكون شروط دفع الاشتراكات المنصوص عليها في المادتين 28 و29 أعلاه وكيفياتها وفتراتها هي تلك المنصوص عليها في التشريع المتعلق بتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي.

الفصل التاسع

العقوبات

المادة 31 : يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقا للمادة 5 أعلاه باطلا وعديم الأثر ويعرض المستخدم المخالف لغرامة مالية تتراوح بين ألفي دينار (2.000 دج) وعشر آلاف دينار (10.000 دج) عن كل عامل معني، ويعاين مفتشو العمل الخرق الذي يكون محل متابعات طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ويتعين على المستخدم، زيادة على ذلك، أن يدفع لصندوق التقاعد مساهمة لتخويل الحقوق تعادل ثلاث مرات تلك التي كان يفترض أن يدفعها.

وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاثة (3) من تاريخ إحالة الأجير المعني على التقاعد المسبق ويجب أن تدفع دفعة واحدة.

المادة 32 : يعرض المخالف لأحكام تحصيل حصة الاشتراك المخصصة للتقاعد المسبق للعقوبات المقررة في مجال تحصيل الاشتراكات والمنازعات في الضمان الاجتماعي المحددة في القانونين رقم 83 - 14 ورقم 83 - 15 المؤرخين في 2 يوليو سنة 1983 والمذكورين أعلاه.

الفصل العاشر

أحكام ختامية

المادة 33 : تقدر المعاشات الممنوحة بموجب هذا المرسوم التشريعي من جديد حسب الشروط المتعلقة بمعاشات التقاعد وتخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة.

المادة 34 : ينشر هذا المرسوم التشريعي في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994.

اليمين زروال



مرسوم تشريعي رقم 94 - 11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية.

إن رئيس الدولة،

- بناء على الدستور، لاسيما المادة 115 منه،

- وبناء على الأرضية المتضمنة الوفاق الوطني حول المرحلة الانتقالية، لاسيما المادتان 5 و 42 منها،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل،

المادّة 21

دخول الاتفاق حيز التطبيق وتعديله وإنهاءه وتسوية الخلافات

أ) يخضع هذا الاتفاق للتصديق طبقا للاجراءات القانونية المعمول بها في بلد كل من الطرفين المتعاقدين ويصبح ساري المفعول في اليوم الثلاثين (30) بعد التصديق عليه من قبل البلدين.

ب) يبقى هذا الاتفاق ساري المفعول لمدة خمس (5) سنوات ويجدد ضمنيا ما لم يخطر أحد الطرفين المتعاقدين الطرف الآخر كتابيا وبالطرق الدبلوماسية، بنيته في إنهاء العمل به ستة (6) أشهر على الأقل قبل موعد انتهاء مدة صلاحيته.

ج) يمكن تعديل هذا الاتفاق في أي وقت بالرضا المتبادل للطرفين المتعاقدين. يدخل التعديل حيّز التنفيذ في اليوم الثلاثين (30) بعد التصديق عليه من قبل البلدين.

د) كل خلاف يتعلق بتفسير أو تطبيق هذا الاتفاق يتم تسويته وديا على مستوى اللجنة البحرية المشتركة، وإذا تعذر ذلك، فمن خلال القناة الدبلوماسية.

وإثباتا لذلك، قام الموقعان أدناه المفوضان قانونا، بالتوقيع على هذا الاتفاق.

حرّر هذا الاتفاق بالجزائر في 27 مايو سنة 2006، من نسختين أصليتين باللغتين العربيّة والفرنسية، وللنصين نفس الحجية القانونية.

عن حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	عن حكومة جمهورية الكونغو
محمد مغلاوي	لويس ماري نومبو - مافونقو
وزير النقل	وزير النقل البحري والبحرية التجارية

مراسيم تنظيميّة

مرسوم رئاسي رقم 07 - 304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77-6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد 8 و114 إلى 126 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتعلق بتعويض الخبرة، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 8 و114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

الفصل الأول

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المادة 2 : تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافا وأقساما فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

تحدد المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة طبقا للجدول الآتي :

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المجموعة	الصنف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
أ	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457
خارج الصنف	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
	قسم فرعي 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	قسم فرعي 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
	قسم فرعي 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720
	قسم فرعي 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
	قسم فرعي 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

المادة 3 : يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة، طبقا للجدول الآتي :

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
ب	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
أ	11	* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).
	12	* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماستر نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات		الأصناف	مستويات التأهيل
أ		14	* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
		15	* صنف مخصص لرتب الترقية.
		16	* دكتوراه في الطب العام.
		17	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	خارج الصنف	قسم فرعي 1	* ماجستير (للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
		قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
		قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).
		قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
		قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).
		قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.
		قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.

المادة 4 : للموظف، بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشتمل على ما يأتي:

– الراتب الرئيسي،

– العلاوات والتعويضات.

المادة 5 : ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية.

وينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية .

المادة 6 : يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 7 : تكافئ التعويضاتُ التبعاتِ الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به.

وتكافئ العلاوة المردوديةَ والأداء.

المادة 8 : تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، بخمسة وأربعين دينارا (45 دج).

وتحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم.

الفصل الثاني
الخبرة المهنية

المادة 9 : يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة.

المادة 10 : تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة.

المادة 11 : تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه :

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	(سنتان و6 أشهر)	(3 سنوات)	(3 سنوات و6 أشهر)
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المادة 12 : يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و4 و2 من ضمن عشرة (10) موظفين.

وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين (2) للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد، على التوالي، بستة (6) وأربعة (4) ضمن عشرة (10) موظفين.

المادة 13 : تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 14 : يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه.

المادة 15 : يعاد تصنيف الموظف الذي رُقّي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية.

ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة.

المادة 16 : إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه، فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته، من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة بمعدل :

* 1,4 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية،

* 0,7 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أُخرى.

الفصل الثالث
أحكام انتقالية

المادة 17 : يعاد تصنيف الموظف في الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، في الصنف المطابق للتصنيف الجديد لرتبته وفي نفس الدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم.

المادة 18 : إذا كان الراتب الشهري للموظف بعد إعادة تصنيفه أقل من الراتب الذي كان يدفع له قبل بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين.

ويستفيد، زيادة على ذلك، من مبلغ يوافق الترقية في درجتين في صنف ترتيبه.

ويدفع فارق الدخل والمبلغ الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابثين إلى غاية نهاية نشاط الموظف.

المادة 19 : في انتظار المصادقة على النصوص التنظيمية التي تحكم النظم التعويضية، يحتفظ الموظفون والأعوان العموميون، المنصوص عليهم في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بالاستفادة من العلاوات والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم باستثناء تعويض التبعة وتعويض التبعة الخاصة والتعويض الخاص الإجمالي وتعويض الخدمة العمومية المحلية وتعويض البحوث الجمركية

والتعويض التكميلي والتعويض التكميلي عن الدخل وكذا تعويض أداء الخدمة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن تأسيس تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية.

المادة 20 : يتم حساب العلاوات والتعويضات التي يستمر الموظفون في الاستفادة منها تطبيقا للمادة 19 أعلاه، طبقا للتنظيم المعمول به عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم.

الفصل الرابع
أحكام ختامية

المادة 21 : تنشأ لجنة وزارية مشتركة تكلف بإبداء رأي تقني مسبق في جميع المسائل المتعلقة بالرواتب، لا سيما :

- تصنيف الرتب وكل منصب شغل منصوص عليه في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه،

- الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا،

- النظم التعويضية.

يرأس اللجنةَ المدير العام للوظيفة العمومية، وتضم زيادة على ذلك:

- ممثلا عن وزارة المالية،

- ممثلا عن المؤسسة أو الوزارة المعنية.

المادة 22 : تسري أحكام هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008 مهما يكن تاريخ المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة ونشرها.

المادة 23 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم.

المادة 24 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

عبد العزيز بوتفليقة

مرسوم رئاسي رقم 07 – 305 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77- 6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 17 منه،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل،

يرسم ما يأتي:

المادة الأولى: يهدف هذا المرسوم إلى تعديل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل.

المادة 2 : تعدل الفقرة 5 من المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه، و تحرر كما يأتي:

" *المادة 3 :* ....

يساوي تعويض الخبرة المهنية نسبة 2،5 % من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا و هذا في حدود 60 % ".